

Direkt i det djupa vattnet eller flytväst som stöd?

- En kvantitativ studie om introduktion för nyanställda socialsekreterare

Av: Charlotte Kohlstedt, Ida Rubin

LUNDS UNIVERSITET

Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)

HT -14



Handledare: Karin Kullberg

Abstract

Author: Charlotte Kohlstedt, Ida Rubin

Title: Direkt i det djupa vattnet eller flytväst som stöd?

Supervisor: Karin Kullberg

The aim of this study was to look on the introduction for newly employed social workers in the social services working with children and youth and social assistance. Quantitative methods have been used to investigate the introduction of our target audience in two different sized municipalities in south Sweden. The focus of our study was to investigate whether there are differences in how the introduction perceived between municipalities but also between those working on their first job since graduating and those who have previous experience in social work experience. Our empirical data was collected using a mail survey and were then analyzed based on following theories; organizational theory from an Human Resource-perspective, Eurats theory of workplace learning and Dreyfus and Dreyfus theory of skill acquisition, from novice to expert. To compile the results, we used SPSS program. We also used a bivariate analysis with chi-square test to look for significant differences. The results showed that those who are satisfied with their introduction were satisfied with many aspects of their introduction, while those who were dissatisfied were dissatisfied on several points. The results also showed that there were significant differences in the experience of introduction between the two municipalities, where the social workers in the small municipality were generally more satisfied. Social workers were equally satisfied with their introduction regardless of previous experience or first job since graduating.

Keyword: introduction, newly employed, newly graduated, child welfare, social assistance

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till våra respondenter och alla enhetschefer. Tack för att Ni tog er tid. Utan er hade vi inte kunnat genomföra denna undersökning.

Vi vill också rikta ett stort Tack till Per-Erik Isberg och Anna Tegunimataka. Då vi är nybörjare på det statistiska området har Ni varit till stor hjälp för oss när det gäller att hantera SPSS och bearbeta vårt material.

Tack också till våra vänner som varit med i vår pilotundersökning. Genom er insats har Ni bidragit till att förbättra vår enkät.

Tack Dolf Tops för att du var villig att hjälpa oss nå ut till vår först tilltänkta målgrupp.

Det största tacket vill vi rikta till vår handledare Karin Kullberg. Tack för ditt oerhörda stöd och goda tankar under uppsatsens gång.

Innehållsförteckning

1. Problemformulering	1
1.1 Syfte	3
1.2 Frågeställning	3
1.3 Relevans för socialt arbete	3
2. Begreppsförklaring	4
3. Metod	5
3.1 Litteratursökning	5
3.2 Val av metod	5
3.3 Urval	6
3.3.1 Bortfall	7
3.4 Tillförlitlighet	8
3.4.1 Generaliserbarhet	8
3.4.2 Realibilitet och validitet	9
3.5 Tillvägagångssätt	9
3.5.1 Enkätkonstruktion	9
3.5.2 Pilotundersökning	10
3.5.3 Följebrev	11
3.5.4 Insamling	11
3.5.5 Bearbetning av material	11
3.6 Etiska övervägande	12
3.7 Arbetsfördelning	13
4. Kunskapssammanställning och tidigare forskning	13
4.1 Socionomyrket	14
4.2 Socialsekreterarnas arbetssituation	14
4.3 Nyexaminerades behov av introduktion	15
4.4 Vikten av introduktion	16
4.5 Svårigheten att skapa en god introduktion	17
4.6 Introduktionsprogram för sjuksköterskor	18
4.7 Introduktionsmetoder och kompetensprogram	19
4.8Handledning	20
4.9 Mentor	21

5. Teorisk referensram	22
5.1 HR-perspektivet.....	22
5.2 Arbetsinlärning.....	23
5.3 Från novis till expert.....	25
6. Resultat	27
6.1 Bakgrundsfrågor.....	27
6.2 Vilka olika typer av stöd får socialsekreterarna?.....	29
6.3 Finns det någon skillnad i vilket stöd de nöjda och missnöjda erbjudits?.....	30
6.4 Skillnader mellan kommunerna.....	33
6.5 Skillnader utifrån erfarenhet.....	35
7. Analys	39
7.1 Vilka olika typer av stöd får socialsekreterarna och finns det någon skillnad i vilket stöd de nöjda och missnöjda erbjudits?.....	39
7.2 Skillnader mellan kommunerna.....	43
7.3 Skillnader utifrån erfarenhet.....	45
8. Slutdiskussion	49
Referenser	52
Bilaga 1	57
Bilaga 2	58

1. Problemformulering

”Socialsekreterares villkor har försämrats allvarligt.” (Tham, 2014) ”Socialtjänsten i kris.” (Lapidus, 2014) Detta är några av rubrikerna från media den senaste tiden. Runt om i landet protesterar flera socialsekreterare inom myndighetsutövning barn och unga mot den höga arbetsbelastningen och den stressiga arbetssituationen (Tham, 2014; Lapidus, 2014). Många nyexaminerade socionomer startar sin karriär just inom socialtjänstens myndighetsutövning (Kullberg, 2011). Det är den yngre generationen socionomer som återfinns inom individ- och familjeomsorgen, då framför allt utredning barn och unga samt försörjningsstöd (Dellgran & Höjer, 2005). Detta medför en brist på erfarna socionomer inom dessa områden. Behörighetsutredningen (SOU 2010:65) visar att en stor del, nästan 40 procent, av alla som börjar arbeta inom utredning barn och unga saknar tidigare yrkeserfarenhet. Den visar också att närmre hälften av socialsekreterarna arbetat som längst tre år och att rörligheten är stor. Forskning pekar på svårigheten att få de nyanställda att stanna en längre tid samt att socionomer med erfarenhet av socialt arbete sällan söker sig till dessa tjänster (Kullberg, 2011). Att arbeta med utredning av barn och ungdomar är kanske en av de svåraste rollerna inom socialtjänsten (Tham & Meagher, 2009). Socialsekreterarna måste fatta svåra beslut och hantera motstridiga roller då de förväntas agera stödjande och ha erforderlig kompetens och erfarenhet för att initiera beslut om tvångsomhändertagande. Liknande problematik känns igen hos socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd. Även detta är ett tufft och utsatt arbete där svåra beslut måste fattas. Ekonomiskt bistånd utmärks också av hög personalomsättning och en stor del oerfaren personal visar en rapport gjord av Vision (2013a).

Socionomutbildningen i Sverige är en generalistutbildning som ska syfta till att ge ”sådan kunskap och förmåga som krävs för självständigt socialt arbete på individ-, grupp- och samhällsnivå” (SFS, 1993:100). Samtidigt kräver många socionomyrken idag specialiserade kunskaper, något utbildningen inte ger studenterna (Tham, 2014). Även Behörighetsutredningen (SOU 2010:65) menar att arbetslivet kräver kompetenser som inte ges inom ramen för socionomutbildningen. Denna specialistkunskap är något som arbetsgivaren förväntas erbjuda eller som socionomerna själva förväntas tillgodose sig genom separata vidareutbildningar.

Tham och Lynch (2014) har gjort en kvalitativ studie som visar att socionomstudenter i Sverige och Australien saknar självförtroende på grund av bristande praktisk erfarenhet. De flesta anser sig inte vara tillräckligt förberedda för yrkeslivet. Studenterna förväntar sig få stöd och handledning på sina framtida arbeten. Den optimala introduktionen för en nyanställd och nyexaminerad socionom borde vara ett år av mindre ansvar och extra stöd inför bedömningar och beslut, menar Tham och Lynch (2014). Även Lena Säljö förespråkar ett långsiktigt stöd och en introduktion på mer än ett år, anpassad efter individens tidigare erfarenhet (Adolfsson, 2014). Introduktion inom myndighetsutövning är nödvändigt för att kunna utföra sitt arbete självständigt (Eriksson, 2013). Ofta saknas utrymme för en sådan introduktion i tider av nedskärningar och stor personalomsättning (Tham & Lynch, 2014). Tidigare studier pekar också på liknande mönster (Tham & Meagher, 2009). I en kvantitativ studie som undersökt 309 socialsekreterare inom barn och unga uppgav många att de kände sig osäkra i sin yrkesroll och sin förmåga att fatta beslut. Att studenter känner sig oförberedda och att det saknas utrymme att ge dem det stöd de förväntar sig få belyser en problematisk situation.

Då vi går en generalistutbildning har vi fått uppfattningen av att vi förväntas lära oss mer djupgående specialistkunskap ute i arbetslivet. Frågan som uppstår är, hur ser då verkligheten ut? Får nyexaminerade och nyanställda socionomer de förutsättningar de behöver för detta fortsatta lärande på arbetsplatsen? Efter praktikens erfarenheter inom socialtjänsten och medias bild av socialsekreterarnas arbetssituation har vi fått känslan av att det stöd vi förväntar oss få för att lära oss vårt nya arbete när vi kommer ut kanske inte finns? Detta vill vi undersöka närmare med vår studie. Mot bakgrund av ovanstående forskning om socialsekreterares arbetssituation och problematiken kring yrkesintroduktionen finner vi detta relevant för socialt arbete utifrån professionen som i sin tur påverkar klienterna och samhället. Vi har en hypotes om att introduktionen som erbjuds en nyanställd socialsekreterare inte är tillräcklig för att lära sig sitt arbete samt att introduktionen för en socialsekreterare som arbetar på sitt första arbete sedan examen och en nyanställd socialsekreterare med tidigare erfarenhet av socialt arbete inte skiljer sig nämnvärt åt. Vi är speciellt intresserade av de nyexaminerade socionomerna men inriktar oss på alla nyanställda inom myndighetsutövning barn och unga samt ekonomiskt bistånd för att se eventuellt framträdande skillnader.

1.1 Syfte

Vårt syfte är att undersöka vilken introduktion nyanställda socialsekreterare, inom myndighetsutövning barn och unga samt ekonomiskt bistånd, erbjudits för att lära sig sitt nya arbete. Detta vill vi undersöka i två kommuner av olika storlek.

1.2 Frågeställningar

- Vilka förutsättningar upplevde socialsekreterarna sig få för att lära sig sitt nya arbete och finns det någon skillnad i vilken introduktion de nöjda och missnöjda erbjudits?
- Vilka skillnader framkommer mellan de två undersökta kommunerna?
- Finns det skillnader i upplevelsen av introduktionen mellan de socialsekreterare som har tidigare erfarenhet av socionomarbete i jämförelse med dem som har sin första anställning sedan examen?

1.3 Relevans för socialt arbete

Socialsekreterares arbetsituation är ett aktuellt ämne. Forskning visar att arbetsbelastningen är hög och har ökat de senaste åren (SSR, 2012). Inom barn och unga och ekonomiskt bistånd är personalomsättningen hög (Vision, 2013a; Tham, 2014). På grund av den stora personalomsättningen inom myndighetsutövning barn och unga är en del tjänster obemannade och många socialsekreterare oerfarna. Detta menar Tham, utifrån sin studie, påverkar introduktionen för nyanställda. I en hennes enkätundersökning i Stockholms län beskriver socialsekreterare inom detta område introduktionen som rörig (Tham, 2014). I övrigt har vi inte hittat någon forskning med kvantitativ metod inom ämnet introduktion för nyanställda socionomer. Därför är det ett viktigt ämne och relevant att undersöka. Då yrkesfältet myndighetsutövning blivit mer specialiserat samtidigt som dagens socionomutbildning har blivit mer teoretiskt inriktad ställs höga krav på en god introduktion under en längre tid för nyexaminerade socionomer (Eriksson, 2013). Vilken introduktion nyanställda socionomer får första året är därför relevant för socialt arbete, brukaren och i sin tur samhället. Vårt ämne är också relevant för socionomutbildningen samt arbetsgivare inom socialtjänsten så att ett eventuellt glapp kan överbryggas.

2. Begreppsförklaring

Introduktion

När det gäller introduktion som nyanställd på en arbetsplats väljer vi att använda oss av Granbergs definition, det vill säga ”de åtgärder som vidtas för att underlätta övergången till nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och ny miljö” (Granberg, 2011, s. 460-464).

Introduktionen brukar börja den dagen den nyanställda får vetskap om den nya tjänsten eller den dagen den nyanställda tillträder tjänsten. Detta är en väldigt bred definition som ger stort utrymme för variation. Vi väljer att komplettera Granbergs definition genom att även betrakta introduktion som ett sätt att lära sig sitt arbete i praktiken.

Utöver ovanstående definition har vi valt att genomgående använda oss av introduktion som ett paraplybegrepp. Då introduktion handlar om att lära sig har vi valt att även låta bredvidgång, handledning och mentorskap rymmas inom detta paraplybegrepp.

Bredvidgång

Vår definition av bredvidgång är att den nyanställda går bredvid en erfaren kollega för att se och lära sig sitt nya arbete.

Handledning

Vår definition av handledning innebär att den nyanställda får konkret vägledning, till exempel fördjupning inom önskat område, får möjlighet att diskutera klientärenden samt svårigheter och känslor kopplat till arbetet. Detta kan ske både individuellt eller i grupp. Målet med handledning är bland annat att den anställde ska bli skickligare i sitt yrke, erhålla ny kunskap, nya idéer och perspektiv på arbetssätt samt utveckla sig själv genom att få syn på sina styrkor och svagheter (Granberg, 2011, s. 602). Vi tänker oss att handledning oftast erbjuds av någon anställd utanför den egna arbetsgruppen.

Mentor

Vi har valt att använda oss av Armstrongs definition av mentor som återfinns i Granbergs bok (2011, s. 533). Han menar att mentorskap är en process som innebär att en erfaren och utvald anställd ger råd och stöd genom att stötta och vägleda den nyanställda i sitt arbete. En mentor kan till exempel vara en kollega eller chef, till skillnad från handledning där handledaren står utanför den egna arbetsgruppen. Hur

relationen till mentorn ser ut menar vi kan variera utifrån den nyanställdes behov.

3. Metod

I följande avsnitt kommer vi att motivera och redogöra för vårt val av metod, tillvägagångssätt och urval samt vilka svårigheter vi stött på. Vi kommer även att redogöra för studiens tillförlitlighet, bortfall samt hur vi har valt att bearbeta och analysera vårt material.

3.1 Litteratursökning

För att hitta vår forskning har vi använt oss av sökmotorerna Lubsearch, Libris och Google Scholar. Vi har använt oss av sökorden *introduktion*, *socionom*, *newly qualified* och *social work*. Vi har även testat andra sökord till exempel *new hired*, *introduction* och detta i kombination med *social work*. Detta gav oss däremot inga relevanta träffar. Däremot har vi fått många träffar på kandidatuppsatser när vi sökt på *nyanställd socionom* samt *nyexaminerad socionom* på Google Scholar. Många av våra artiklar har vi stött på genom andras referenslistor eller genom att en hemsida lett till en annan. Detta sätt att hitta litteratur på, att en text leder till en annan, kallas kedjesökning (Rienecker & Stray Jorgensen, 2002, s. 119). Vi fick även tips om en artikel av Pia Tham och såg att hon skrivit mycket inom ämnet. Vi valde att söka på Pia Tham i sökmotorerna vilket resulterade i att vi fick fler träffar på studier som hon genomfört. Det visade sig att några av studierna delvis var internationella.

3.2 Val av metod

När vi läste in oss på området hittade vi några studentuppsatser om introduktion som alla använt sig av kvalitativ metod. Utifrån detta väcktes ett intresse och en fråga om vilken introduktion socialsekreterare generellt får under sitt första år. I vår undersökning vill vi se om det finns skillnader i vilken introduktion socialsekreterare inom våra valda områden får beroende på vilken kommun de är anställda inom och tidigare erfarenhet. Vi är också intresserade av att undersöka samband samt utifrån vårt urval kunna säga något generellt om vår population (Bryman, 2011, s. 371-372). Kvalitativ metod är därför inte ett alternativ för oss då den undersöker färre deltagare och med mer djupgående frågor samt saknar möjligheten att urskilja samband. Därmed tappar vi vårt

syfte. En kvantitativ metod passade således bättre för den studie vi ville göra.

I vår studie har vi valt att använda enkäter för att nå ut till många respondenter samt för att få en generell bild av vår population. Detta är ytterligare en anledning till vårt val av metod. Fördelen med just enkäter är att vi som forskare undviker att påverka respondenternas svar då vi får en naturlig distans till dem (Bryman, 2011, s. 371-372). Vi har valt att genomföra vår undersökning med hjälp av postenkäter. Vi valde att använda oss av postenkät framför webbenkät då vi med en webbenkät inte hade kunnat nå ut till vår målgrupp och förlorat möjligheten att kunna skicka påminnelser. Vi valde också att lämna eller skicka samt hämta våra enkäter på egen hand för att öka vår svarsfrekvens.

3.3 Urval

Vårt första syfte var att undersöka gruppen nyexaminerade socionomer. Studier visar att många av dessa hamnar inom myndighetsutövning, framför allt inom barn och unga samt ekonomiskt bistånd inom socialtjänsten (SSR, 2012). Detta är två områden som båda brottas med hög personalomsättning (Astvik & Melin, 2013; Tham, 2014; Vision, 2013a). Då många av de nyexaminerade socionomerna hamnar inom socialtjänsten valde vi att avgränsa vår målgrupp genom att fokusera på socialsekreterare inom just barn och unga samt ekonomiskt bistånd. Vi insåg under arbetets gång svårigheten att nå ut till endast nyexaminerade socionomer och valde därför att vidga vår målgrupp till att gälla alla socialsekreterare inom de här två områdena. Vår ambition var att nå ut till tre olika stora kommuner i södra Sverige för att se eventuella skillnader utifrån organisationernas storlek.

För att komma i kontakt med vårt urval började vi med att maila cheferna i våra då utvalda städer. Responsen var låg och av de som svarade fick vi till svar att de hade en stressad arbetssituation och därmed inte hade tid för undersökningar likt dessa. Det visade sig vara svårare än vad vi trodde att nå ut till tre kommuner. Vi fick därför ändra vår ursprungstanke vad gällde både population och urval och kom slutligen i kontakt med två kommuner som välkomnade oss, en stor och en liten. Vi valde därför våra kommuner efter tillgänglighet. Vi gjorde ett målinriktat urval för att nå våra respondenter inom de arbetsområden som är relevanta utifrån vår forskningsfråga (Bryman, 2011, s. 434). Detta medför att vi inte kan säga något generellt om nyanställda

socialsekreterares introduktion och fortsatta lärande utan enbart får en uppfattning om våra respondenters upplevelser i dessa två kommuner. Vår population består av 154 anställda socialsekreterare, varav 120 i den stora kommunen och 34 i den lilla kommunen. Vi hade gärna önskat en större population för att kunna säga något mer generellt men anledningen till vår avgränsning berodde på svårigheten att komma i kontakt med vår målgrupp och nå ut med vår undersökning.

Vår förklaring till att vi har så få respondenter från ekonomiskt bistånd i den stora kommunen beror på ett missförstånd angående hur många anställda som arbetar inom ekonomiskt bistånd. Vi gick därför miste om att nå ut med vår enkät till en stor del av den här målgruppen. Vi insåg först under vårt besök på deras personalmöte att den här gruppen inte utgjorde alla socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd. Detta är något vi i efterhand insåg att vi borde förstått utifrån kommunens storlek. Vi sökte samma dag kontakt med resterande chefer för ekonomiskt bistånd men fick till svar att de inte hade tid utifrån arbetsbelastning. Då vi endast nådde ut till en mindre del av alla socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd i den stora staden blir det svårt att göra jämförelser mellan de båda arbetsområdena, vilket var vår ursprungstanke från början. Vi har istället valt att undersöka skillnader mellan kommunerna.

3.3.1 Bortfall

Enligt Ejlertsson (1996, s. 86) hindrar ett för stort bortfall möjligheten att generalisera undersökningsresultaten. För att få så stor svarsfrekvens som möjligt valde vi att åka ut till de personalgrupper vi fick möjlighet till under personalmöten. Detta gjorde vi för att kunna dela ut och samla in enkäterna på samma gång. I de personalgrupper vi inte fick möjlighet att medverka på något personalmöte på grund av den höga arbetsbelastningen valde vi att skicka enkäterna för att sedan åka ut och hämta in dem. Sammanlagt delades 114 enkäter ut varav 70 enkäter har mottagits, vilket ger oss en svarsfrekvens på 61 %. Vi kan tyvärr inte säga något om vårt bortfall då vi saknar information om vår målgrupp. Tre av våra respondenter hade missat fylla i vars en sida av enkäten. Detta tror vi kan ha berott på att de missade att enkäten var dubbelsidigt utformad. Det finns alltså ingen anledning att misstänka att respondenter medvetet undvikit att svara på delar av enkäten. Vi valde att ta med dessa enkäter ändå och där uppgift saknas har vi

kodat dessa svar som ”uppgift saknas”.

3.4 Tillförlitlighet

Syftet med undersökningen är att undersöka vilken introduktion nyanställda socialsekreterare, inom myndighetsutövning barn och unga samt ekonomiskt bistånd, erbjudits för att lära sig sitt nya arbete. En brist i tillförlitligheten i vår enkätundersökning är att alla socialsekreterare har arbetat olika länge och att det varierar när de var nyanställda. Vi är medvetna om detta och har med det i vårt beaktande av svaren. Alla våra respondenter har haft samma förutsättningar, alla frågor har varit samma för alla respondenter. Detta kallas standardisering (Trost, 2012, s. 55). Två av våra respondenter i den lilla kommunen undrade hur de kunde vara anonyma i sina svar. Vi förstod i efterhand att vår fråga om vilken kommun de arbetar i, i kombination med övriga bakgrundsfrågor kan ha gjort dem oroliga då vi i den lilla kommunen glömde förklara att frågan om vilken kommun de arbetade i endast var för vår skull. Genom att inte ställa den frågan och genom att numrera enkäterna hade vi kunnat undvika detta. Vi har med detta i beaktandet av resultatet och är medvetna om att detta kan ha påverkat resultatet kommunerna emellan. I den stora kommunen fick vi däremot möjlighet att presentera vår undersökning. Där tänkte vi därför på att informera om att frågan om kommun endast var för vår skull och betonade deras anonymitet.

På ekonomiskt bistånd i den stora kommunen fick vi inte möjlighet att samla in enkäterna samma dag som vi räknat med. Detta medförde att chefen lovade samla in dem vilket kan ha påverkat respondenternas känsla av anonymitet.

3.4.1 Generaliserbarhet

Ett av målen med en kvantitativ undersökning är att resultaten ska kunna generaliseras (Bryman, 2011, s. 168). Eftersom vi enbart nått ut till två kommuner i södra Sverige kan vi endast skapa oss en uppfattning om deras åsikter. Deras upplevelser av introduktionen den första tiden är alltså inte representativa för Sveriges socialsekreterare inom barn och unga eller ekonomiskt bistånd. Utifrån detta är vår studie inte generaliserbar för alla nyanställda socialsekreterare utan ger oss enbart en inblick i hur det kan se ut i två kommuner.

3.4.2 Reliabilitet och validitet

För att reliabiliteten ska bli så god som möjligt är det av stor vikt att vi lyckats operationalisera våra begrepp så bra som möjligt. Vi har därför brutit ner vad vi menar med dessa, till exempel introduktion, mentor och handledning, för att alla ska tolka dem på samma sätt. I vår enkät har vi valt att skriva ut en kortare definition av våra begrepp. Detta så att vår urvalsgrupp förstår vad vi menar. När vi kodade våra respondenters svar var vi noggranna med inmatningen för att inte riskera att presentera felaktiga resultat och för att öka vår reliabilitet. Genom hög reliabilitet ökar vi också förutsättningarna för en god validitet, det vill säga att vi mäter det vi avser mäta. En förutsättning för en god validitet är att vi har ett tydligt syfte och vet vad vi avser mäta. Vi har skapat olika indikationer för att mäta våra begrepp. Vi har också genomfört en pilotenkät för att kontrollera kvalitén samt om vi mäter det vi avser mäta. Detta för att öka vår validitet (Eliasson, 2013, s. 12-17). Vi kommer närmare beskriva vår pilotundersökning under följande avsnitt under tillvägagångssätt.

3.5 Tillvägagångssätt

3.5.1 Enkätkonstruktion

Innan vi utformade vår enkät funderade vi på vad som ingick i en introduktion och har använt oss av Granberg där han tar upp några viktiga delar gällande introduktionen (2011, s. 460-472). Utifrån det kom vi fram till frågor och områden vi ville undersöka, till exempel mentor och bredvidgång. Operationalisering innebär att bryta ner ett begrepp till mindre områden för att kunna konstruera konkreta frågor som går att mäta (Eljertsson, 1996, s. 41-42). Detta gjorde vi för att kunna mäta hur introduktionen för vår målgrupp ser ut. Vi har under konstruktionen av vår enkät tänkt på att använda ett enkelt språk för att undvika missförstånd. Vi har även tänkt på vilken målgrupp vi riktar oss till vid valet av språk och bett några socionomer att fylla vår enkät. När vi utformade enkäten tänkte vi på att undvika ledande frågor (ibid). Vi har valt att ställa många frågor i påståendeform då vi tror att det är lättare att besvara. För enkelhetens och trovärdighetens skull har vi strävat efter en enhetlig utformning av enkäten. Vi har försökt vara konsekventa i vårt val av hur vi ställer frågor.

Det bör finnas en symmetri vid konstruktion av svarsalternativ, till exempel bör det råda balans mellan positiva och negativa svar (Eljertsson, 1996, s. 68-71). Till en början hade

vi fyra svarsalternativ men saknade ett alternativ som gav utrymme för osäkerhet. Nackdelen med det är att vi då tvingar osäkra respondenterna att ha en åsikt. Vi valde därför att utforma enkäten med en femgradig skala, även kallat ordinalskala, genom att införa ett neutralt svar. Detta med risken att respondenterna kan välja att kryssa detta på grund av lättja eller osäkerhet (ibid). Vi har valt att undvika rangordning då vi av egna erfarenheter uppfattar det som svårt att fylla i. Om respondenterna har svårt att rangordna innebär det att det blir svårt att bearbeta resultatet. Vi har valt strukturerade frågor med fasta svarsalternativ (Trost, 2012, s. 58). Öppna frågor hade gjort det svårt för oss att bearbeta svaren kvantitativt på grund av de varierande svarsalternativen. Vår enkät består av 40 frågor som berör respondenternas bakgrund och introduktion. Då vi gjort en enkätundersökning tror vi inte att vi har påverkat våra respondenter. Däremot kan vår förståelse kring att man inte får den introduktion man behöver ute på fältet ha påverkat hur vi har utformat våra frågor på enkäten till viss del. Det kan också vara så att vi missat ställa vissa frågor och därmed inte täcker in allt de erbjudits under sin introduktion.

3.5.2 Pilotundersökning

Genom att göra en enkätundersökning finns det risk att respondenterna kan tolka begrepp i enkäten på ett annat vis än avsett. Således går vi miste om möjligheten att hjälpa våra respondenter med att förklara innebörden av frågorna och förlorar möjligheten att ställa uppföljningsfrågor (Bryman, 2011, s. 229). För att undvika detta genomförde vi en mindre pilotstudie. Detta för att kontrollera att vi mätte det vi avsåg att mäta. Pilotstudien bestod av cirka 15 personer. Grupper för pilotstudier bör ligga så nära den riktiga målgruppen som möjligt (Ejlertsson, 1996, s. 33). Vi valde därför att skicka ut vår enkät till socionomer vi känner samt personer som är relativt nyanställda på sitt arbete inom andra yrken. Då vi inte kunde närvara när de fyllde i enkäten var vi noga med att följa upp och fick personlig feedback på enkätens innehåll, till exempel frågor som kunde feltolkas samt avsaknad av vissa svarsalternativ. Vi bad en vän som arbetar som statistiker att komma med synpunkter på enkätens innehåll. Pilotstudien bidrog till att vi kunde förbättra vår enkät och var en stor hjälp för oss vid slutredigeringen.

3.5.3 Följebrev

Vi har gjort ett följbrev där vi förklarar vilka vi är och vad syftet med undersökningen är. I brevet betonar vi att deras medverkan är frivillig och att de är helt anonyma. Vi betonar också att vi hanterar uppgifterna på ett varsamt sätt samt att empirin kommer att förstöras så fort undersökningen är klar. I följbrevet har vi även kontaktuppgifter till oss samt vår handledares namn. Följbrevets information har vi berättat muntligt till de respondenter vi träffat personligen. De respondenter vi inte har träffat personligen har fått ta del av denna information genom ett skriftligt följbrev (Trost, 2012, s.110).

3.5.4 Insamling

Vår tanke från början var att gå ut på fältet under ett personalmöte för att lämna ut och samla in våra enkäter, men detta var svårt att utföra i full utsträckning. Vi bestämde oss då för att skicka enkäter till den lilla kommunen. Enhetscheferna i den lilla kommunen delade ut och samlade in enkäterna under ett personalmöte. Respondenterna fick vars ett kuvert att lägga sin enkät i och återsluta för att bevara sin anonymitet. I den stora kommunen fick vi lov att komma ut till deras personalmöte och presentera vår undersökning samt dela ut enkäterna. Vid två av tre tillfällen fick vi möjlighet att stanna kvar medan respondenter fyllde i enkäterna för att sedan samla in dem medan vi fick komma tillbaka en annan dag för att hämta på det tredje stället. Vi märkte av en betydligt högre svarsfrekvens vid de två tillfällena där vi fick samla in enkätersvaren direkt efter.

3.5.5 Bearbetning av material

Innan vi tog fram vårt resultat kodade vi materialet genom att omvandla svaren till siffror. En av oss läste upp koderna medan den andre matade in direkt i SPSS. För att ta fram våra resultat har vi använt oss av SPSS programmet. Vi har använt detta program för att koda svaren från enkäten och för att sammanställa våra svar. Vi har använt oss av olika tabeller och tester för att få fram vårt resultat. Vi har också använt oss av Excel för att kunna sammanställa några frågor till enkla stapeldiagram.

I många av våra frågor har vi valt att slå ihop svarsalternativen 4 och 5 och kalla dem ”instämmer” eller ”nöjda”. Vi har också slagit ihop svarsalternativ 1 och 2 och valt att kalla dem ”instämmer inte” eller ”missnöjda”. Vi är medvetna om att våra benämningar

är en generalisering vilket inte innebär att till exempel alla i kategorin ”instämmer” inte nödvändigtvis instämmer helt och hållet. Detta har vi gjort för att kunna presentera vårt resultat på ett enkelt och lättöverskådliga sätt. Vi har också i enstaka diagram valt att inte redovisa svarsalternativet ”varken eller” då vi inte ansett det vara intressant utifrån den specifika frågan.

Vi började med att ta fram lite beskrivande statistik för att presentera vår målgrupp och har sedan skapat lämpliga tabeller till våra frågor som grund för vår analys. För att analysera vår empiri har vi valt att göra en bivariat analys med hjälp av korstabeller. Bivariat analys innebär att ställa två variabler mot varandra för att se om det finns något samband. Att vi valt korstabeller beror på att det är den mest flexibla metoden då vi kan jämföra alla typer av variabler (Bryman, 2011, s. 326). I samband med korstabellerna genomförde vi ett χ^2 -test. Ett χ^2 -test är ett test som mäter hur säker man kan vara på det uppmätta sambandet mellan två variabler. Vi har bestämt den statistiska signifikansen till 0,05 vilket innebär att om den signifikanta skillnaden är 5 % eller mindre förkastar vi vår nollhypotes. Med andra ord kan vi säga att det endast är 5 % risk att våra resultat är en tillfällighet. En begränsning med den här analysmetoden är, att även om vi kan se signifikanta skillnader mellan två variabler, kan vi inte utesluta att det kan finnas fler variabler som bidrar till den upplevda skillnaden. Vi kan därför utifrån detta test endast säga om det finns en signifikant skillnad, det vill säga att det finns ett samband, men ingenting om vad som orsakar det sambandet (ibid, s. 333-335).

3.6 Etiska överväganden

För att uppfylla informationskravet och nyttjandekravet har vi informerat alla deltagare om vad vårt syfte med undersökningen är, och att deras uppgifter endast kommer att användas för detta syfte. Respondenter har fått ta del av denna information genom informationssamtal eller vårt foljebrev. När vi inledde vår undersökning var vi noga med att inhämta samtycke från våra respondenter för att uppfylla samtyckeskravet. De informerades också om att deras medverkan var helt frivillig och att de när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan under tiden de fyllde i enkäten. I vår uppsats är respondenterna anonyma och alla platser är avidentifierade. Förutom arbetsplatsen är respondenterna helt anonyma även för oss. Till de respondenter som fick enkäten via sin chef skickade vi med vars ett kuvert. Detta för att respondenterna skulle kunna återsluta

kuvertet med enkäten i och förbli anonyma. Alla inhämtade uppgifter som vi tagit del av genom enkäterna har vi förvarat på en säker plats för att säkerställa att ingen oberörd skulle kunna ta del av informationen. Efter avslutad undersökning kommer all insamlad data att förstöras. På så sätt uppfyller vi konfidentialitetskravet. Allt detta gör vi för att följa de etiska principerna enligt individskyddskravet (Vetenskapsrådet, 2002).

3.7 Arbetsfördelning

När det gäller arbetsfördelning har vi valt att dela upp utvalda delar mellan oss. Charlotte har haft huvudansvaret för relevans för socialt arbete och metodavsnittet medan Ida har haft ansvar för forskning och abstract. Vi har trots uppdelningen hjälpts åt, läst igenom varandras texter och läst in oss på varandras områden för att båda ska vara lika insatta. Detta har vi gjort för att få ett likvärdigt språk och en röd tråd genom uppsatsen. När det gäller problemformulering, begrepp, teori, resultat, analys och slutdiskussion har vi skrivit detta tillsammans.

4. Kunskapssammanställning och tidigare forskning

I detta avsnitt följer en översikt av kunskap inom området varvat med tidigare forskning samt en presentation av olika kompetensprogram som genomförts runt om i landet. Vi har valt att använda oss av olika rapporter och undersökningar för att belysa hur situationen ser ut för socialsekreterare inom barn och unga samt ekonomiskt bistånd. Vår uppfattning om forskningsläget är att det finns få svenska studier som berör socionomers introduktion i Sverige. Det har däremot den senaste tiden publicerats en del forskning angående socionomers arbetssituation. Då det har varit tunt med forskning kring introduktion har vi vänt oss till tidigare kandidat- och magisteruppsatser för att utvidga vår kunskap på området. Att utbudet är magert inom detta område samtidigt som det verkar vara ett aktuellt ämne för studenter anser vi tyder på ett viktigt och utforskat forskningsområde den närmsta framtiden.

4.1 Socionomyrket

Myndighetsutövning är en stor arbetsmarknad för socionomer (SSR, 2013). Som socionom arbetar man med människor som behöver hjälp av något slag. Detta innebär att arbeta med allt ifrån enskilda individer till grupper och organisationer.

Socionomyrket är brett och innehåller flera arbetsområden. Professionen består därmed av olika arbetsuppgifter och metoder. Det är därför ett omdiskuterat ämne om socionomprofessionen är att betraktas som ett gemensamt yrke med liknande yrkesutövning eller inte. Det råder oklarhet om socionomerna får den specifika kunskap de behöver under sin utbildning för att kunna arbeta inom de olika områden som ryms inom socionomyrket (Wingfors, 2004, s. 52).

4.2 Socialsekreterares arbetssituation

Akademikerförbundet SSR (2012) har gjort en kartläggning över arbetssituationen för socialsekreterare i socialtjänsten i Sverige. Drygt hälften av socialsekreterarna upplever att arbetsbelastningen har ökat de senaste åren varav drygt 70 procent anser att arbetsbelastningen är hög eller för hög. Endast 17 procent uppger att deras SSR-förbund tagit initiativ och agerat i frågan om arbetssituationen. Sju av tio har någon gång de senaste två åren funderat på att söka arbete utanför socialtjänsten.

Lindquist (2012) beskriver förändringen som ägt rum av den sociala barnavården. Tidigare hade många av de nyanställda socialsekreterarna med sig tidigare arbetsplatserfarenhet inom andra fält av myndighetsutövning. Idag ser vi att många nyexaminerade socionomer som kanske endast har sin praktik från utbildningen hamnar inom detta arbetsområde. Många av studenterna är dessutom betydligt yngre än föregående generationer. Detta kan leda till en chock i mötet med yrkeslivets vardag då många saknar livserfarenhet och erfarenhet av yrkespraktik. Lindquist (2012) betonar att utbildningens praktik inte är tillräcklig för att lära sig ett yrke utan att det krävs en långvarig inskolning för ett specifikt arbete som socialsekreterare inom barnavården. Detta är något arbetsgivare måste ta i beaktande vid anställning av nyexaminerade socionomer. Ett enkelt och allmänt introduktionsprogram är därmed inte tillräckligt. Både inom socionomutbildningen och på arbetsplatserna behövs en ökad kunskap om innebörden av yrket. Lindqvists slutsats är ”att blicken måste riktas mot arbetsplatserna och arbetsgivarnas ansvar snarare än mot socionomernas grundutbildning, när det gäller

att hitta strategier att påverka personalomsättningen bland barnavårdshandläggare” (Lindquist, 2012, s. 28).

Socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd är en grupp som sticker ut mycket i jämförelse med övriga socialsekreterare. Detta framkommer i Visions rapport (2013a) om arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare. Hela 90 % anser att arbetsbelastningen är mycket hög eller ganska hög. Över hälften av socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd upplever att personalomsättningen är hög samtidigt som en fjärdedel är osäkra på om de kommer att vara kvar på sin nuvarande arbetsplats om tre år. Socialstyrelsen menar att socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd gör svåra bedömningar samt att de utsätts för påtryckningar av sina klienter. För att kunna genomföra sitt arbete så bra som möjligt är det viktigt att socialsekreterarna har erfarenhet och speciell kunskap. Rapporten visar att det finns stora brister gällande introduktion av nyanställda och nyexaminerade socialsekreterare. Detta är ett genomgående problem som bör förbättras, inte minst inom ekonomiskt bistånd (Vision, 2013b).

Pia Tham och Gabrielle Meagher (2009) har i en jämförande studie undersökt om arbetsbelastning och arbetsmiljö för socialsekreterare inom barn och unga signifikant skiljer sig från andra människobehandlande yrken och i så fall hur? Syftet är att visa på vilka aspekter som kan behöva förbättras för att få personalen att trivas och vilja stanna. Deras studie styrker att arbetet med barn och unga inom myndighetsutövning är ett särskilt krävande arbete bland människobehandlande organisationer. Trots hög arbetsbelastning och stress är det inte i första hand dessa faktorer som vanligtvis får socialsekreterarna att lämna sin arbetsplats utan snarare känslan av att inte bli visad uppskattning eller organisationens förmåga att bry sig om personalens välmående. Studien signalerar ett rop om hjälp till arbetsgivarna om att uppmärksamma socialsekreterarnas utsatthet, erbjuda dem stöd och visa mer uppskattning för deras arbete.

4.3 Nyexaminerades behov av introduktion

Hur ser socionomstudenter på sin utbildning, kompetens, färdigheter och förväntningar inför deras framtida roller som socialarbetare? Detta har Tham & Lynch (2014) undersökt genom en studie där de följer studenter i Sverige och Australien. Studenterna

följs från slutet av sin utbildning och de första 18 månaderna i yrkeslivet. En liknande studie har Campanini, Frost och Höjer (2013) genomfört, där de jämför socionomstudenters tankar kring vägen ut i yrkeslivet i England, Italien och Sverige. Deras syfte var att se hur väl studenterna anser att utbildningen förberedde dem för arbetslivet samt om det fanns skillnader i hur känslan för den professionella identiteten utvecklades. De flesta studenterna i Tham och Lynchs studie (2014) hade önskat en längre period ute på praktik och en starkare koppling till det sociala fältet samt utrymme i utbildningen för att öva sin professionella roll. Många av studenterna känner sig mer eller mindre oförberedda att klara av de krävande och utmanande arbetsuppgifterna som förväntas av dem. Dessa kunskaper och färdigheter förväntas studenterna erhålla först i yrkeslivet. Studien av Campanini et al (2013) visade att studenterna är kritiska till delar av innehållet av utbildningen, till exempel kopplingen mellan teori och praktik. Studien visar också att utbildningen spelar en viktig roll för studenterna i skapandet av den professionella rollen, samtidigt som den inte är tillräcklig för detta ändamål. Praktiken är en viktig del av utbildningen för att få en förståelse för det sociala arbetets sammanhang och den egna förvärvade kunskapen. Sverige har till skillnad från England och Italien endast en längre praktikperiod vilket enbart ger studenten en möjlighet att testa sina vingar. Tham och Lynch (2014) menar att det bästa hade varit om de nyexaminerade socionomerna under det första året på fältet hade fått extra stöd och inte hade behövt ha fullt ansvar som en erfaren socialarbetare har.

I Kanada har Andrea Newberry (2011) genomfört en litteraturstudie av litteratur från Kanada, England samt delar av USA som berör vilka stressfaktorer som påverkar nya socialarbetare. Utvärderingen av denna litteratur visar att stressen är påtaglig samt att det finns ett behov av att arbeta med att göra vägen från studier till yrkesliv så bra som möjligt. Resultatet visar att det är av stor vikt att stötta de nya socialarbetarna i början av deras yrkesliv för att undvika utbrändhet.

4.4 Vikten av introduktion

Att börja på en ny arbetsplats för ofta med sig många känslor, inte minst av oro och ångest. Ofta har den som påbörjar ett nytt arbete lämnat något annat bakom sig, t.ex. brutit upp från ett tidigare arbete eller avslutade studier (Hagström & Kinnander, 1983). Detta skriver Hagström och Kinnander om i sin forskningsrapport om hur nyanställda introduceras ur en psykologisk synvinkel. De belyser med hjälp av teorier ur ett

psykosocialt perspektiv nyttan av att utarbeta konkreta introduktionsprogram. I sin rapport skriver de att Gellerstedt påvisat samband mellan nyanställdas inställning till sitt arbete och deras första intryck från första tiden på arbetsplatsen (ibid, 1983).

Introduktion bidrar till att klargöra hur saker och ting går till på en arbetsplats, till exempel vilka normer och värderingar som råder. Hur snabbt nyanställda lär sig och kommer in i arbetet på sin nya arbetsplats är mycket individuellt. Trots det är det av stor vikt, menar Armstrong att ha en strategisk och genomtänkt plan för deras introduktion från första dagen (1999, s. 407). Enligt Granberg (2011, s. 460) menar Armstrong att introduktionen ska syfta till att få den nyanställda att känna sig välkommen och få den grundläggande information som behövs för att enkelt och snabbt komma igång med sitt nya arbete. Som nyanställd har man behov av att känna sig välkommen och att komma in i gruppen (ibid, s.462-465). Den nyanställda vill få testa arbetsuppgifterna och veta vilka krav och förväntningar som ställs. Introduktionen är viktig för oss människor och för företaget som ska anställa. Personalen är en resurs och för att det ska gå bra för företaget krävs att de har en bra och välutbildad personal. Om introduktionen av personal brister är det stor risk att personalen inte trivs, att personalomsättningen ökar och genom det går produktionen ner. En bristande introduktion kan med andra ord innebära en ond cirkel. Att anställa ny personal för ofta är en dyr historia då det tar tid att lära upp personalen. Introduktionen håller på en längre tid och är till en början mer intensiv men trappas efter hand ner (ibid).

4.5 Svårigheten att skapa en god introduktion

I England finns ett program som erbjuder nyexaminerade socionomer ett kontinuerligt stöd under sitt första år som anställd. Året, som kallas 'The Assessed and Supported Year in Employment' (ASYE), är tänkt att bidra till att utveckla kunskaper och stärka den professionella rollen. ASYE riktar sig till alla nyexaminerade socionomer inom den privata, frivilliga och offentliga sektorn (Department for Education, Skills For Care).

Manthorpe et al. (2014) har genomfört en studie i England som handlar om linjeförordnades inställning till just ASYE samt deras åsikter om och erfarenheter av sina nyexaminerade socialsekreterare som arbetar med barn och vuxna. Chefernas perspektiv på de nyexaminerades arbetssituation är en brist i den rådande engelska forskningen på området, menar de. Studien bygger på 23 intervjuer med dessa chefer och berör deras

förväntningar på sina nyanställda, vilket stöd de erbjuds samt hur väl utbildningen lyckats förbereda studenterna för arbetslivet. Resultatet visar att cheferna, när de får presentera sina olika stilar, besitter många av de egenskaper som behövs för att ge den nyexaminerade och nyanställde ett bra stöd det första året. Cheferna beskrev olika initiativ de tagit för att anpassa arbetsbördan alltefter de nyexaminerades växande erfarenhet. Det kunde innebära färre antal ärenden i början liksom mindre komplicerade ärenden, detta utifrån en omsorg om individen och för att skapa möjligheter för samarbete med kollegor. Dock påtalade några av chefer svårigheterna att skapa denna möjlighet på grund av bristande erfarenhet i deras arbetsgrupp. Om majoriteten är relativt oerfaren, vem ska då ta de komplicerade ärendena och handleda de nyanställda? Artikeln belyser svårigheten med att bryta den onda cirkel som så lätt uppstår då hög personalomsättning råder. Resultatet visar således att sammanhanget på arbetsplatsen har stor betydelse för hur stödet för nyexaminerade socionomer utformas samt hur väl de känner sig förberedd för arbetslivet. Resultatet pekar vidare på värdet att utveckla en strategi för hur man ska förstå och ta sig an det sociala arbetet, men framför allt i hur organisationer ska stödja de nyexaminerade socionomerna (Manthorpe et al., 2014).

4.6 Introduktionsprogram för sjuksköterskor

Som vi redan nämnt är introduktion viktig för alla nyanställda och organisationen, enligt Granberg (ibid). Därför har vi vänt oss till andra yrken för att få en helhetsbild av forskning kring introduktion för nyanställda. Däremot har vi enbart hittat forskning om introduktion för nyanställda sjuksköterskor. Sjuksköterskeutbildningen i Sverige har kritiserats av vårdinrättningar runt om i landet som menar att avståndet mellan utbildning och hälso- och sjukvården är för stort (Bisholt, 2009). Kritiken grundar sig på att innehållet i utbildningen anses ha blivit mer teoretiskt och mindre klinisk samt att de nyexaminerade sjuksköterskorna inte har den kompetens och professionella skicklighet som yrket kräver. De nyanställda sjuksköterskorna har svårt att förmedla sin akademiska kunskap samtidigt som deras kollegor har svårt att se nyttan av den i arbetslivet. Att gå från rollen som student till nyanställd sjuksköterska upplevs av många vara en svår övergång. Detta har bidragit till att flera arbetsgivare valt att erbjuda introduktionsprogram efter examen. Programmet innebar att tjänstgöra tillsammans med en erfaren sjuksköterska under ett års tid och lärandet sker genom ett mästare-

lärlingsförhållande. Syftet är att följa de sjuksköterskor som genomför introduktionsprogram för att se hur de socialiseras in i yrket (ibid).

4.7 Introduktionsmetoder och kompetensprogram för socialsekreterare i Sverige

Mot bakgrund av den höga personalomsättningen och svårigheten att rekrytera samt behålla personal inom den sociala barn- och ungdomsvården pågår det just nu, runt om i Sverige, olika projekt. Projektens syfte är att komma tillrätta med denna problematik. Finns det ett glapp mellan socionomutbildningen och yrkeslivet som socionom? Om detta råder delade meningar enligt forskare, menar Kullberg (2014). I Göteborgs stad startades ett pilotprojekt på initiativ av sektorchefer inom socialtjänsten 2011, vars syfte bland annat var att överbrygga detta omdiskuterade glapp. Projektet kallas för Teoretisk och Praktisk Yrkesintroduktion för socionomer (TPY) och syftar till att rusta nyexaminerade socionomer för arbete inom socialtjänstens myndighetsutövning. Målet var att ge socionomerna en yrkesintroduktion, fördjupa kompetensen samt förena teori och praktik. Senare mål som formulerats är att få de nyanställda att vilja stanna samt skapa en framtida grund för introduktionsprogram för nyanställda socionomer. Projektet innebar att låta fem nyutexaminerade socionomer arbeta fyra dagar i veckan inom myndighetsutövning med handledning varav den femte dagen innebar studier på magisterutbildningen inom socialt arbete på halvfart (Kullberg, 2014).

Med en förhoppning att inspirera fler svenska kommuner att säkra kompetensen och minska personalomsättningen samt väcka nationell diskussion har Sveriges Kommuner och Landsting (SKL, 2014) tagit initiativ till att lyfta fram fem olika exempel på pågående eller planerade kompetensutvecklings-program. Ett av dessa är ovan nämnda pilotprojekt i Göteborgs stad, TPY. Vidare lyfter SKL upp exempel från Halland, Jönköping, Stockholm och Uppsala. De berörda kommunerna och region Halland lägger fokus på olika insatser för att underlätta för den nyanställda att komma in i sin tjänst. Stockholm liksom Göteborg fokuserar på vägen från studentexamen till nyanställd socialsekreterare medan de övriga koncentrerar sig mer på olika program för introduktion med syfte att växa in i arbetet. Introduktionsprogrammen består bland annat av handledning, introduktionskurser och utbildningar som alla syftar till att ge den nyanställda en mjukstart när det gäller arbetsbelastning och uppgifter (SKL, 2014). I

Göteborg och Norrköpings kommun har man infört en kompetensutvecklingsmodell för att bland annat minska den höga personalomsättningen. Här har personalen delats in i olika gruppnivåer utifrån yrkeserfarenhet, akademisk vidareutbildning. Beroende på erfarenhet och kompetens bedöms och fördelas arbetsuppgifterna. I samband med kompetensutvecklingsmodellen utvecklade även Norrköping krav på introduktion för nyanställda samt en halvdag utbildning i veckan under det första året som nyanställd (Byberg & Lindquist, 2003).

I Uppsala har åtta kommuner ingått i ett projekt för att ta tag i den höga personalomsättningen inom myndighetsutövning barn och unga. Detta problem är inget Uppsala är ensamma om. Projektet gick ut på att kunna göra en analys över problemet samt om det fanns ett sätt att implementera ett insatsprogram. Kompetensprogrammet bestod av ett AT-program, ett ST-program samt insatser för erfarna handläggare som ett led i att öka deras förmåga att stötta sina kollegor. Både AT- och ST-programmen är lånade begrepp från läkarvärlden. AT-program är det som riktar sig till de nyanställda som pågår de första två åren. Det består bland annat av en tydlig introduktion som följs upp, samt tillgång till en erfaren kollega för regelbundna träffar. I AT-programmet ingår även en universitetskurs samt handledning tillsammans med andra nyanställda i olika kommuner. ST-programmet består också av en universitetskurs och tillgång till utomstående mentor under tio månader (Lindquist, 2012).

4.8 Handledning

Handledning för socialsekreterare runt om i Sverige började under 1980-talet (Höjer, Beijer & Wissö, 2007). Anledningen var för att stödja socialsekreterarna i deras arbetssituation. Socialsekreterarna hade en stressfylld situation och det ansågs vara stor risk för utbrändhet. Under 2000-talet hade 78 % av alla socionomer i Sverige handledning. Dock varierar det beroende på vilket område socionomerna arbetar inom. Näst intill alla som arbetar inom barn och unga samt två av tre som arbetar inom ekonomiskt bistånd har handledning. Höjer et al. (2007) talar om handledningen som en processhandledning. Med detta menas att personalen diskuterar och skapar förståelse för olika känslor som uppkommer. I studien framgår det att handledningen upplevs som en blandad och innehållsrik funktion. De vanligaste ämnena som diskuteras under

handledningen är bland annat arbetssätt, metoder och förhållningssätt medans ämnen som vetenskapliga artiklar är mindre vanligt att diskutera under dessa tillfällen.

Deltagarna i studien menar att en bra handledning bland annat ger nya aspekter i arbetet, avlastar personalen mentalt samt att alla i gruppen får komma till tals. En mindre bra handledning menar deltagarna, är bland annat då handledaren inte kan hjälpa personalen vidare. Både från chefer och personal anses handledning vara positivt, då handledningen uppfyller sina mål och har en stor betydelse. Detta innebär bland annat att personalen får stöd och insikt i sin yrkesroll, att öka förståelsen för brukarna, att utveckla yrkesmässiga metoder samt motverka utbrändhet och stress hos personalen (ibid).

4.9 Mentorskap

Mentorskap är enligt Armstrong en process som innebär att en utvald och erfaren anställd vägleder och stöttar en nyanställd (Granberg, 2011, s. 533). Mentorskap kan ses vara en del av lärandeprocessen. Genom denna relation kan den nyanställda se och lära sig hur organisationen fungerar. Enligt Armstrong är detta det bästa sättet att lära sig sitt nya arbete. Mentorn är en resurs för den nyanställda genom att bland annat ge råd, peka ut riktningar och finnas tillhands vid bekymmer (ibid).

Under två års tid deltog 39 mentorer och 39 faddrar i ett mentorsprogram (Orpen, 1997). Undersökningen skedde i en medelstor stad som ett försök att minska den höga personalomsättningen och utnyttja personalens kunskap. Orpen beskriver mentorskapet som en pågående process där den anställde erbjuds ett informellt stöd i form av någon mer erfaren för att lyckas bra i organisationen. Orpen (1997) skriver att forskning pekar på att de som har en mentor tenderar att hantera sitt arbete bättre och tar sig snabbare framåt inom organisationen. Resultatet pekade på, att desto närmre mentorsparen stod varandra, ju högre var arbetsmotivationen och engagemanget hos den nyanställda. Likaså bidrog en god mentorsrelation till att förbättra trivseln och viljan att stanna inom organisationen. Trots det hade den goda mentorsrelationen inte någon påverkan på hur effektivt arbetet utfördes.

5. Teoretisk referensram

Under det här avsnittet kommer vi presentera våra val av vilka teorier vi använt oss av för att analysera vår empiri.

Vi har valt att använda oss av ett perspektiv inom organisationsteori. Bolman och Deal (2005) har valt att betrakta organisationsteori utifrån fyra olika perspektiv; det strukturella, det politiska, det symboliska och Human Resource-perspektivet (HR). Dessa perspektiv utesluter inte varandra utan kan gå hand i hand. HR-perspektivet betonar vikten av att vilja investera i och ta hand om sin personal. Utifrån vårt syfte, att undersöka vilken introduktion och vilka förutsättningar nyanställda ges för att lära sig, samt utifrån aktuell kunskap om hög personalomsättning i dessa yrkeskategorier, har vi valt att utgå ifrån ett HR-perspektiv. Introduktionen är viktigt för att människor ska trivas på sin arbetsplats (Granberg, 2011, s. 462) och eftersom HR-perspektivet betonar sin personals välmående föll detta val sig naturligt. Vi har också valt detta perspektiv för att få en djupare förståelse för relationen mellan organisationen och dess anställda. Som nyanställd på en arbetsplats är det mycket man behöver lära sig den första tiden för att komma in sin nya roll för att så småningom bli en skicklig expert. Som nyexaminerad krävs, enligt Lindquist (2012), en lång inskolning innan man blir fullärd. Detta lärande förväntas ske på arbetsplatsen. Därför har vi valt att komplettera vårt HR-perspektiv med Erauts teori (2004; 2007) om arbetsplatsinläring samt Dreyfus och Dreyfus teori (2000) om att gå från novis till expertis. Vi har valt dessa för att få en bredare förståelse för hur inläring kan gå till på en arbetsplats. Dreyfus och Dreyfus teori handlar om fem stadier, från novis – expertis. Vi har valt att presentera alla fem stadier för att förstå deras teori, men utifrån vår undersökning kommer vi att fokusera på novisen.

5.1 HR-perspektiv

HR-perspektivet ser personalen som en resurs och betonar deras välmående (Bolman & Deal, 2005). Organisationen har ett intresse av att vilja investera i sin personal och ta tillvara på deras resurser, på så vis växer organisationen. HR-perspektivet betonar relationen mellan organisation och människa. Denna relation syftar till att båda ska fylla varandras behov. Misslyckas detta blir en eller båda parter lidande. Organisationen är alltså beroende av människan och vice versa. Beroendet består av att organisationen

behöver personalens kunskap och kompetens medan personalen behöver en inkomst samt möjlighet till utveckling för framgång inom yrket. Det övergripande syftet med HR är att uppnå framgång för organisationen genom att satsa på, se, lyssna och bry sig om sin personal. Målet är att möjliggöra för organisationen att erhålla och behålla kompetent, motiverad och engagerad personal. För att uppnå målet behöver organisationen bidra till att utveckla personalens inneboende resurser och potential genom att exempelvis erbjuda utbildningsmöjligheter. Genom att göra detta bidrar det till en god atmosfär av förtroende mellan chefer och anställda samt att behålla och medverka till att förbättra personalens hälsa och välmående (Bolman & Deal, 2005). För att få en engagerad personal som brinner för organisationen är det viktigt att presentera organisationen på ett sätt som gör den värd att arbeta i (Armstrong, 1999, s. 472). Detta görs med fördel den första tiden. De första intrycken som nyanställd på en arbetsplats är viktiga, speciellt stor roll spelar de första fyra veckorna. Enligt Armstrong (1999) menar Fowler att det är störst risk att en nyanställd lämnar sin arbetsplats under de första månaderna. Detta kan innebära stora kostnader för organisationen. Utifrån detta är det lätt att förstå att en god introduktion borde ligga i organisationens intresse (ibid).

5.2 Arbetsplatsinläring - faktorer som påverkar

Eraut är en känd forskare inom arbetsplatslärande. I en av hans studier om inläring på arbetsplatsen fokuserar han på inläring under det första året som anställd och hur inläring sker längre fram i karriären (Eraut, 2004). Eraut kommer generellt fram till att den största delen av den inläring som sker på arbetsplatsen är informell och består oftast av att lära genom att betrakta andra människor och utifrån egna erfarenheter eller en kombination av dessa samtidigt.

När Eraut talar om informellt lärande syftar han på ett oavsiktligt, ostrukturerat lärande som inte förutsätter en lärare. Genom sin studie kommer han fram till fyra olika sätt att uppnå lärande på en arbetsplats. Det första sättet handlar om arbetet med klienterna vilket genom utredning leder till en ökad insikt och förståelse för deras situation. Det andra sättet är genom att delta i gruppaktiviteter tillsammans med andra mot ett gemensamt mål. Den tredje typen av inlärningsaktivitet handlar om att arbeta vid sidan av andra och på så sätt lära sig genom att lyssna, se och ta del av andras perspektiv. Det fjärde och sista sättet handlar om att våga ta sig an utmanande och svåra arbetsuppgifter.

För detta krävs en god arbetsinläring. Om denna inläring sker i kombination med ett gott stöd kan arbetet leda till ökad motivation och självförtroende (Eraut, 2004).

Engagemanget för klienter, kollegor, arbetsgrupp och organisationen är också viktiga faktorer som påverkar inläringen. Engagemang väcks genom den sociala gemenskapen i grupp eller genom att klienter eller andra visar uppskattning för värdet av den anställdes arbetsinsatser. Fördelning och strukturering av arbetet ses också en viktig faktor, inte minst för nyanställda. Deras arbetsbörda måste läggas på en lagom krävande nivå för att värna om deras självförtroende. Det finns annars en risk att de istället för att vilja ta sig an utmaningar utvecklar copingstrategier som inte gynnar organisationen (Eraut, 2004).

Stöd och återkoppling

En god inläring förutsätter goda relationer på arbetsplatsen. En av de viktigaste sakerna för inläring, bibehållandet av kunskapen och engagemanget är stöd och återkoppling från övrig personal. För att uppnå så bra arbetsrelationer som möjligt är återkopplingen det mest effektiva sättet. Den bästa feedbacken är den personalen får från kollegorna på arbetsplatsen (Eraut, 2007). En viktig del av lärandeprocessen är att ställa frågor och få tillgång till information, likaså att få ta emot och kunna ge feedback. Trots god och kortsiktig återkoppling till sina anställdas prestation glömmer många arbetsgivare ge strategisk respons vilket kan leda till en känsla av osäkerhet och ett bristande engagemang för arbetsplatsen hos den anställda (Eraut et al., 2004). Både nyanställda och erfarna anställda vittnar om vikten av självförtroende för att lära sig nya saker då en stor del av lärandeprocessen handlar om att ta för sig genom att göra saker (Eraut, 2004). Eraut tydliggör ett triangulärt samband mellan självförtroende, utmaningar och stöd. Att våga ta sig an krävande utmaningar förutsätter att den anställda känner att den har stöd för detta. Självförtroende erhålls sedan genom framgång i utmaningen och feedback på sin prestation. Saknas både stöd och uppmuntran att ta sig an utmaningar minskar självförtroendet och motivationen att lära.

Lära av varandra

Att lära från personal på arbetsplatsen är en viktig del av inlärningsprocessen. Genom att arbeta tillsammans med kollegor kan de som är nyanställda lära genom att både se

och lyssna på dem. Ett av de bästa sätten att lära sig är genom att få återkoppling från kollegorna på arbetsplatsen. Att arbeta tillsammans med andra kan innebära att den nyanställda kan bli medveten om olika typer av kompetens och kunskap bland annat tyst kunskap (Eraut, 2007).

Chefens ansvar

Ett klimat av lärande är inte något som uppstår av sig själv, menar Eraut (2004). Det är något som återkommande måste skapas, upprätthållas och tas nya initiativ till. Med andra ord är det ledningens ansvar att känna av lärandenivån och bidra till att upprätthålla ett gott lärandeklimat bland sina anställda (ibid). Det är viktigt att chefen ser sitt ansvar för arbetsplatskulturen och bidrar till ett ömsesidigt lärande och stöd. Därmed inte sagt att chefen personligen måste stå för allt stöd. Det handlar om ett distribuerat ledarskap och ansvaret kan därmed delas med erfarna anställda (Eraut, 2007). Lärandeklimatet påverkas av organisationens ledningsstil och klimatet på arbetsplatsen. Öväntat nog nämns detta ansvar sällan i ledarutvecklingsprogram, menar Eraut (2004) och lyfter upp vikten av att utbilda och stödja chefer för denna uppgift.

Sammanfattningsvis menar Eraut (2004) att lärande på arbetsplatsen påverkas av organisationen, hur arbetet fördelas samt av det sociala arbetsplatsklimatet. Människors lärande på arbetsplatsen påverkas i hög grad av chefens roll, inte minst den informella rollen, det vill säga chefens personlighet, sociala kompetens och kunskap om inläring. Eraut menar att chefer ägnar för lite tid åt att organisera och fördela arbetet samt skapa ett klimat som bidrar till att främja ett informellt lärande på arbetsplatsen. Detta menar han kan bero på okunskap om lärandets betydelse på arbetsplatsen (ibid).

5.3 Från novis till expert

Dreyfus och Dreyfus har skapat en modell för färdighetstillägnelse som innehåller fem stadier (Björklund, 2008, s. 27).

Novis: Novisen börjar sitt lärande när han ställs inför problem som är konkreta och utan sammanhang. Trots avsaknad av tidigare erfarenhet kan novisen hantera nya arbetsuppgifter med hjälp av regler. Dessa regler och fakta styr handlingen, för att

nybörjaren ska veta hur han ska agera i olika situationer. Novisen är beroende av fast struktur och tydliga regler (ibid). Novisen arbetar långsammare och behöver tid för att lära sig sitt nya arbete och sätta sig in i nya regler (Dreyfus & Dreyfus, 2000, s. 69).

Avancerad nybörjare: Så småningom får novisen erfarenhet av olika situationer och på så vis ökar prestationsförmågan, genom detta hamnar novisen på en acceptabel nivå. På den här nivån börjar de känna igen olika mönster och göra enklare bedömningar av viktig kunskap. Till slut känner den avancerade nybörjaren igen många situationer och har flera delar utan sammanhang. Detta innebär att det bli för mycket för den avancerade nybörjaren som måste skaffa sig en plan för att lära sig prioritera.

Kompetent: När den avancerade nybörjaren behärskar att prioritera och fokusera på de viktiga sakerna har han gått över till att bli kompetent.

Den skicklige: I stadie 1-3 måste varje plan och beslut föregås av ett medvetet och genomtänkt val. När de övergår i stadie fyra så gör den skicklige inte längre ett medvetet val utan använder sig av tidigare erfarenhet av liknande situationer.

Experten: När den skicklige övergår i stadie fem funderar han inte längre på hur eller varför de agerar som de gör i vissa situationer. Genom experternas praktiska erfarenhet vet de hur de ska agera och hantera olika situationer på ett bra sätt (ibid.). Expertens urskillningsförmåga som den erhållit genom sin repertoar av erfarenhet är det som skiljer experten från den skicklige (Dreyfus & Dreyfus, 2000, s. 73).

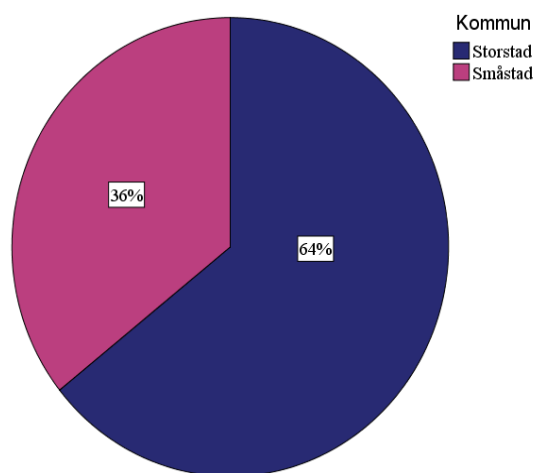
6. Resultat

I följande avsnitt kommer vi att redogöra för utvalda delar av vår insamlade empiri. För tydlighetens skull har vi valt att presentera våra resultat utifrån våra frågeställningar. För enkelhetens skull har vi valt att kategorisera flera variabler som ligger nära varandra för att enkelt kunna presentera i ett diagram. Av våra 114 enkäter har vi fått 70 svar. Det vill säga en svarsfrekvens på 61 %. Av dessa är 11 män och 59 kvinnor. Medelåldern är 31-35 år och medelvärdet av arbetslängd på nuvarande arbetsplats är 1 – 2 år.

6.1 Bakgrundsfrågor

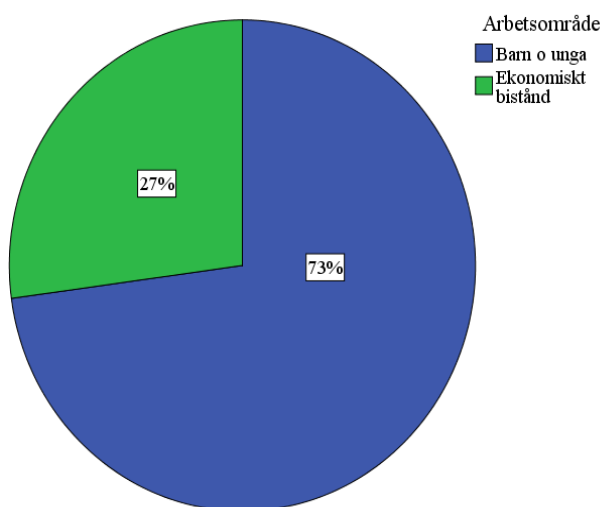
Tabell 1.1 Cirkeldiagram över socialsekreterare i respektive kommun

I diagrammet ovan kan vi se att drygt 60 % av våra respondenter kommer från den stora kommunen. Då flera av våra respondenter kommer från den stora kommunen är vi medvetna om att deras upplevelse av introduktionen påverkar resultatet när vi jämför hur nöjda båda kommunerna är med sin introduktion.



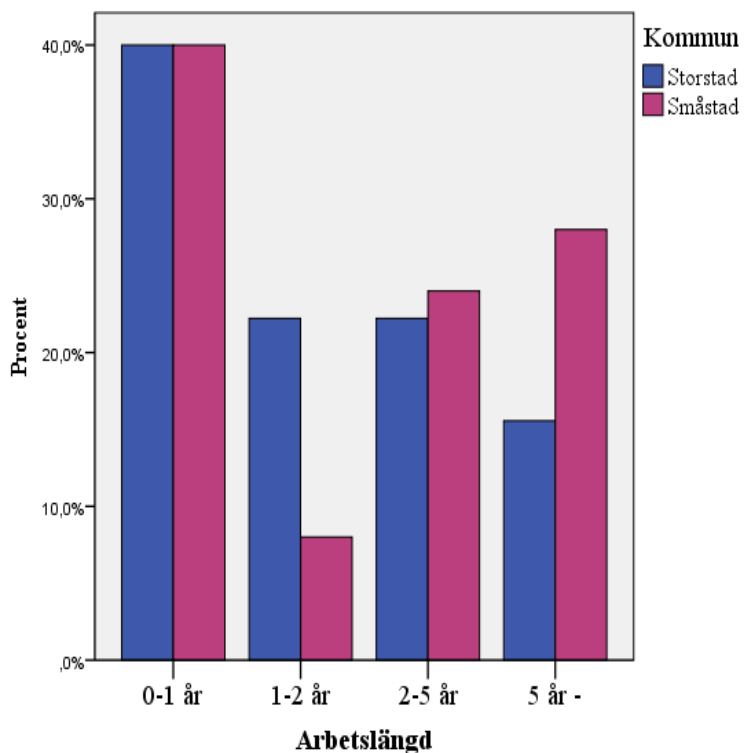
Tabell 1.2 Cirkeldiagram över arbetsområden barn och unga samt ekonomiskt bistånd

Här ser vi att majoriteten av våra respondenter återfinns inom arbetsområdet barn och unga, närmare tre fjärdedelar. Vi väljer att redovisa inom vilka områden våra respondenter arbetar för att visa att det finns en ojämn fördelning mellan arbetsområdena. Vi kan därför inte ställa dessa områden mot varandra.



Tabell 1.3 Stapeldiagram hur länge socialsekreterarna arbetat på sin nuvarande arbetsplats

I detta stapeldiagram framkommer att 40 % i de båda kommunerna har arbetat mindre än 1 år. Om man tittar på hur många som arbetat mindre än 2 år i den stora kommunen blir andelen 62 % medan samma andel i den lilla kommunen är 47 %. I den lilla kommunen finns det nästan dubbelt så många som arbetat 5 år eller mer, närmre 30% jämfört med drygt 15%. Diagrammet visar att det är många nyanställda i de båda

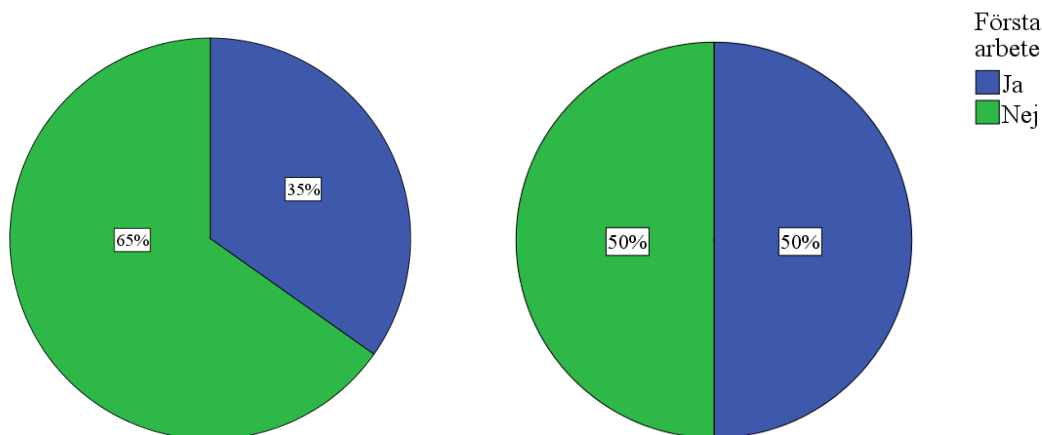


kommunerna, men vi ser tydligt att det finns fler socialsekreterare med mer erfarenhet i den lilla kommunen. Detta kommer vi gå djupare in på i vår analysdel.

Tabell 1.4 Cirkeldiagram över vilka socialsekreterarnas som har sin första anställning sedan socionomexamen i respektive kommun

Lilla kommunen

Stora kommunen

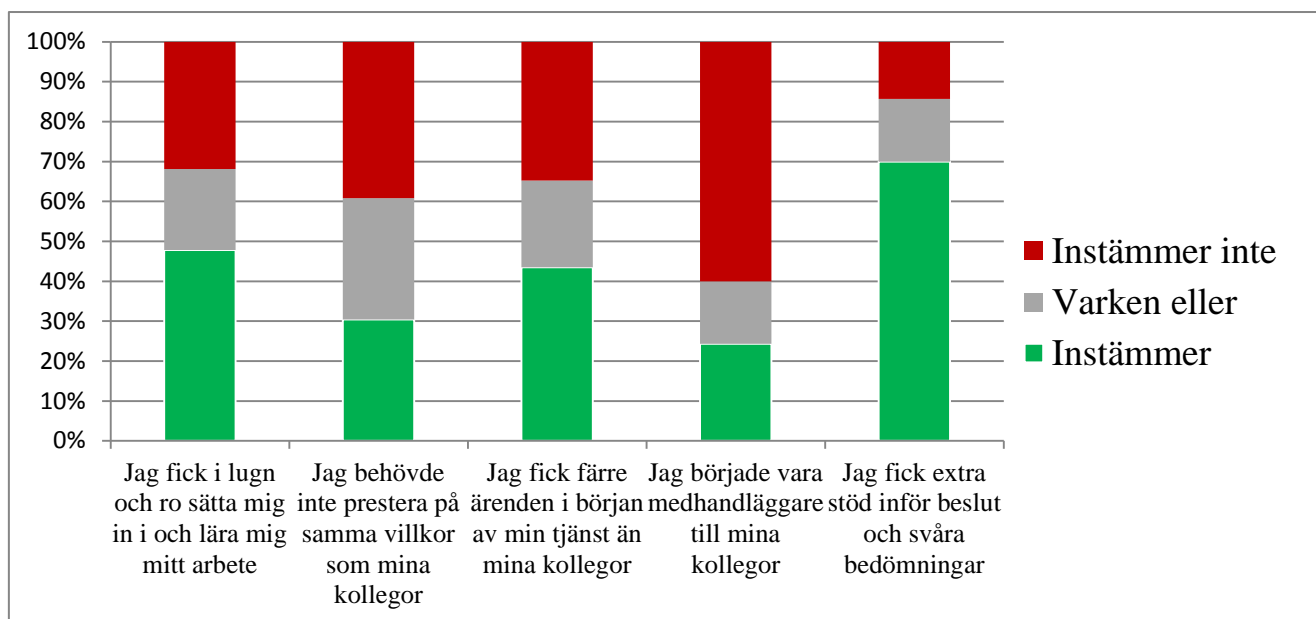


I cirkeldiagrammen ovan kan vi se att i den stora kommunen har hälften av de anställda sin första tjänst sen socionomexamen till skillnad från 34% i den lilla kommunen.

6.2 Vilka förutsättningar upplevde socialsekreterarna sig få för att lära sig sitt nya arbete?

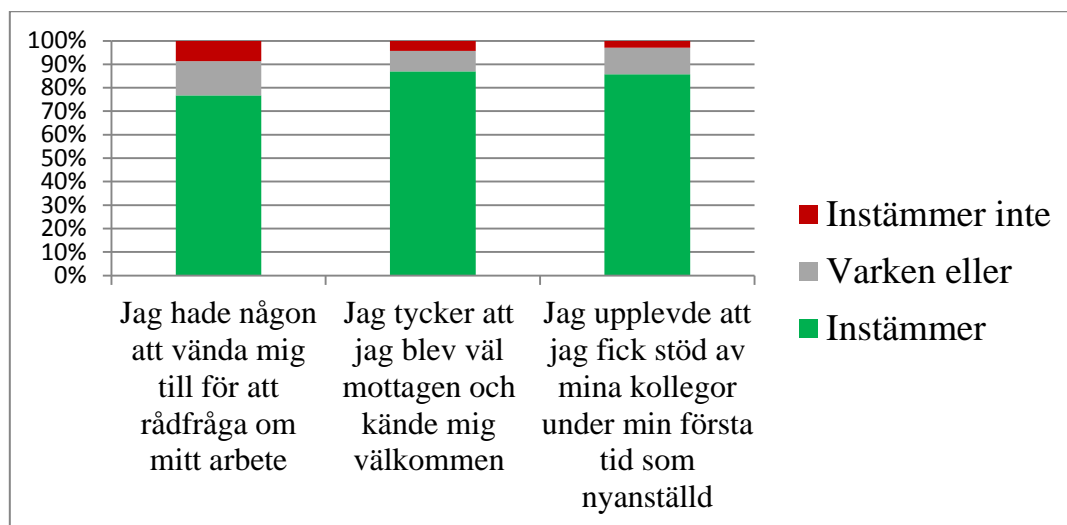
Nedan har vi valt att presentera sammanställda stapeldiagram över socialsekreterarnas upplevelse av sin introduktion. Vi har sammanställt diagrammen utifrån frågornas karaktär. I diagram 1.5 har vi satt ihop fem frågor som vi anser berör vilket ansvar den nyanställde fick den första tiden och i diagram 1.6 har vi valt ut tre frågor som berör vilket stöd de nyanställda upplevde att de fick den första tiden.

Tabell 1.5 Fick de nyanställda socialsekreterarna mindre ansvar första tiden?



Stapeldiagrammet visar att mindre än hälften av socialsekreterarna fick sätta sig in i sitt nya arbete i lugn och ro. Vidare ser vi i att endast 30 % upplevde att de inte behövde prestera på samma villkor som sina kollegor. Av de nyanställda upplevde 34 % att de inte fick färre ärenden i början av sin tjänst jämfört med sina kollegor med erfarenhet och endast en fjärdedel började med att vara medhandläggare till sina kollegor i ärenden. Hela 70 % upplevde att de fick extra stöd inför beslut och svåra bedömningar i början av sin nyanställning. Kan det kanske vara så att alla på arbetsplatsen erbjuds extra stöd inför svåra beslut?

Tabell 1.6 Upplevde socialsekreterarna att de fick stöd som nyanställd?

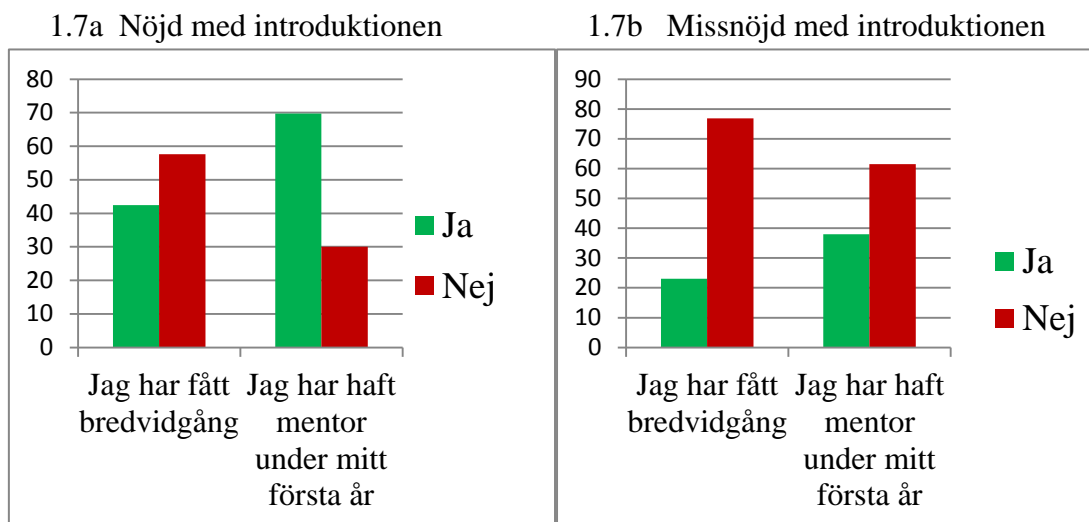


I stapeldiagrammet framgår det att mellan 75- 85 % av alla socialsekreterare upplevde att de hade någon att rådfråga om sitt nya arbete, att de blev väl mottagna samt att de kände stöd från sina kollegor. Vi ser alltså att våra respondenter generellt är nöjda med det kollegiala stödet på sin arbetsplats.

6.3 Finns det någon skillnad i vilken introduktion de nöjda och missnöjda erbjudits?

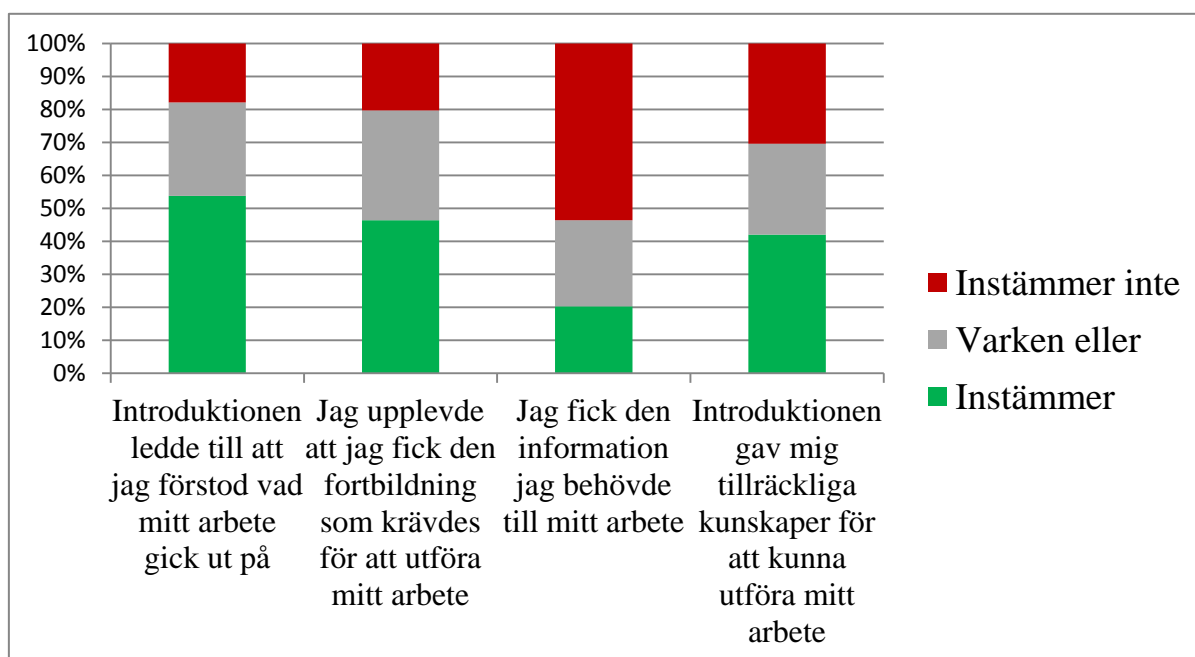
I följande avsnitt jämför vi grupperna som är nöjda med sin introduktion mot de som är missnöjda med sin introduktion. Nedan följer diagram som berör bredvidgång, mentor och fyra frågor om introduktionen. Att vi valt ut bredvidgång och mentor beror på att vi såg skillnader i vad grupperna erbjudits. I diagram 1.8a -1.8c har vi valt ut fyra frågor som vi tillsammans anser bidrar till att man förstår sitt nya arbete. Förstår den nyanställde inte sitt arbete tror vi påverkar hur introduktionen upplevs.

Tabell 1.7 Stapeldiagram över vilka som fått bredvidgång och mentor utifrån hur nöjda respektive missnöjda de är med sin introduktion



I diagrammen kan vi utläsa att av de som är nöjda har 42 % fått bredvidgång medan 77 % av de som är missnöjda inte fått möjlighet att gå bredvid någon anställd för att komma in i sitt nya arbete. Vi kan också se att hela 62 % av de som är missnöjda med sin introduktion inte har haft någon mentor under sitt första år medan motsvarande siffra för de som är nöjda är 30 %. Då vi vill se vad som skiljer de som är nöjda respektive missnöjda åt med sin introduktion har vi valt att inte redovisa kategorin som är varken nöjd eller missnöjd med sin introduktion då det inte är intressant utifrån vår fråga.

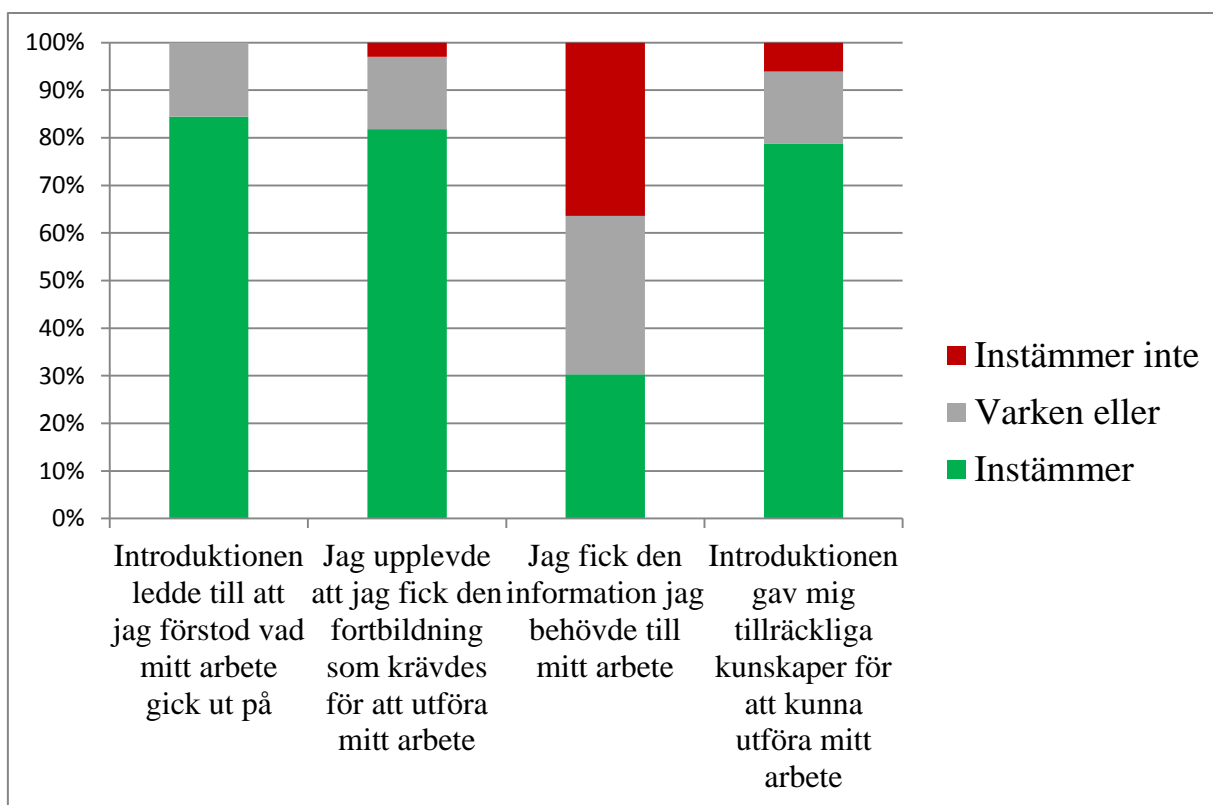
Tabell 1.8a Fick socialsekreterarna bra förutsättningar att komma in i sitt arbete?



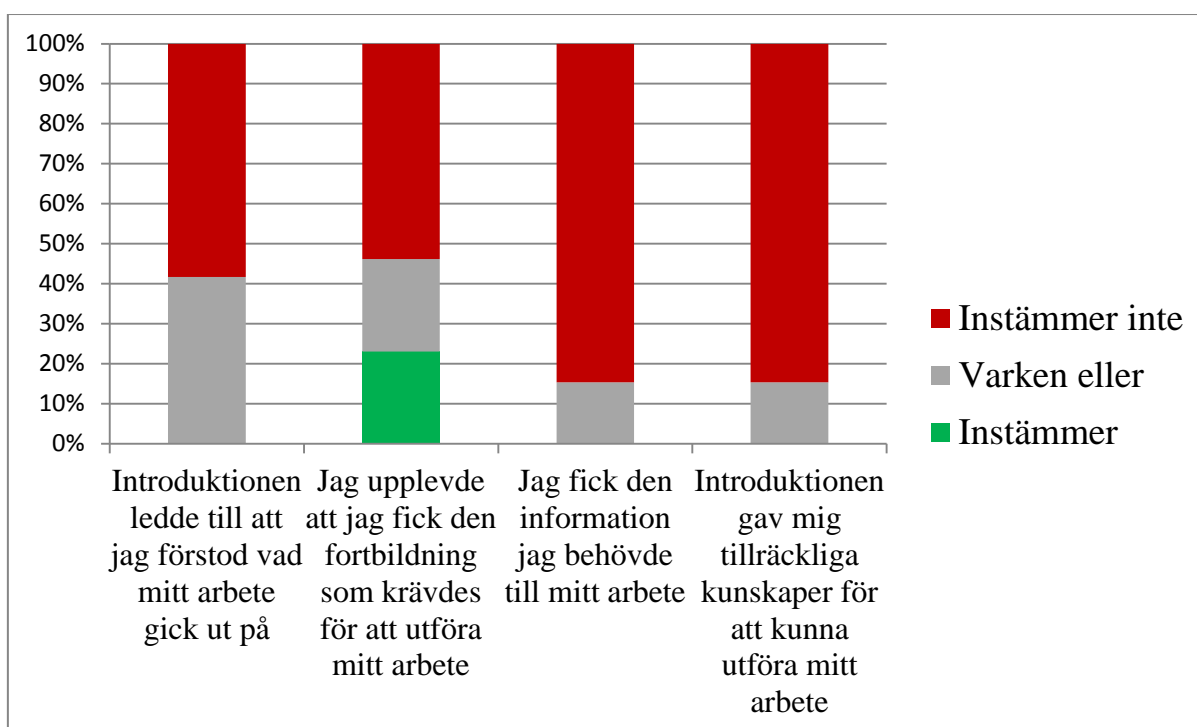
Diagrammet visar hur nöjda socialsekreterarna är med delar av sin introduktion. Vi kan se att fråga tre utmärker sig då endast 20 % fick den informationen de behövde för sitt arbete medan 53 % inte fick det. I övriga frågor råder delade åsikter gällande introduktionen. Ca hälften av socialsekreterarna upplevde att introduktionen ledde till att de förstod vad deras arbete gick ut på och att de fick den utbildning de behövde för att utföra sitt arbete. En tredjedel upplevde att de inte fick tillräckliga kunskaper för att kunna utföra sitt arbete

I nedanstående diagram 1.8b – 1.8c har vi tagit fram diagram över samma frågor men utifrån hur nöjda respektive missnöjda socialsekreterarna är med sin introduktion. Detta för att se vilka faktorer som kan tänkas bidra till deras upplevelse av introduktionen.

Tabell 1.8b Nöjd med introduktionen



Tabell 1.8c Missnöjd med introduktionen



I diagram 1.8b kan vi tydligt se att de som är nöjda med sin introduktion överlag är väldigt nöjda med den fortbildning de fick, att de förstod vad deras arbete gick ut på genom introduktionen och fick tillräckliga kunskaper för att kunna utföra sitt arbete. Däremot avviker frågan om de fick den information de behövde för sitt arbete, där endast 30 % upplevde att de fick det. Av de socialsekreterare som är missnöjda med sin introduktion i diagram 1.8c är mer än hälften missnöjda med ovanstående delar av introduktionen. Som vi kan se har 85 % inte fått tillräckliga kunskaper och den information de behöver för att kunna utföra sitt arbete i samband med introduktionen. I båda diagrammen kan vi se att alla dessa faktorer kan ha påverkat hur de upplevt sin introduktion. Däremot vet vi inte om endast en faktor bidragit till upplevelsen av introduktionen eller om det är en samverkan av alla dessa tillsammans.

6.4 Vilka skillnader framkommer mellan de två undersökta kommunerna?

I följande två frågeställningar har vi valt att använda oss av en bivariat analys med hjälp av korrelationstabeller. I tabell 2.1 har vi valt att presentera resultatet från ett antal korrelationstabeller, detta för en tydligare översikt.

Vi har en hypotes om att det finns en skillnad mellan kommunerna. Vi tror att socialsekreterarna är mer nöjda med introduktionen i den lilla kommunen.

H_0 : Det råder ingen skillnad mellan kommunerna

H_1 : Det är skillnad mellan kommunerna

Tabell 2.1 Vilka skillnader framkommer mellan de olika kommunerna utifrån hur socialsekreterarna upplever stödet som erbjuds?

		Stor kommun	Liten kommun	P =
Nöjd med introduktionen	Instämmer	36,4%	68%	0,029*
	Varken eller	27,3%	20%	
	Instämmer inte	36,4%	12%	
Kommer troligtvis stanna länge på arbetsplatsen	Instämmer	46,7%	88%	0,003**
	Varken eller	28,9%	4%	
	Instämmer inte	24,4%	8%	
Fick fortbildning	Instämmer	38,6%	60%	0,007**
	Varken eller	29,5%	40%	
	Instämmer inte	31,8%	0%	
Fick den information jag behövde	Instämmer	9,1	40%	0,009**
	Varken eller	29,5%	20%	
	Instämmer inte	61,4	40%	
Sätta mig in i arbetet i lugn och ro	Instämmer	50%	44%	0,036*
	Varken eller	11,4%	36%	
	Instämmer inte	38,6%	20%	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$,

I tabellen ovan presenterar vi utvalda frågor om introduktionen. Vi har valt ut dessa frågor då vi här kan se signifikanta skillnader mellan kommunerna. Nästan dubbelt så många av socialsekreterarna i den lilla kommunen är nöjda med sin introduktion.

Närmre 90 % i den lilla kommunen uppger att de är säkra på eller troligtvis kommer

stanna länge på sin arbetsplats till skillnad från knappt hälften i den stora kommunen. I den lilla kommunen är det ingen som uppger att de saknade fortbildning medan en tredjedel av socialsekreterarna i den stora kommunen upplevde att de inte fick någon. Hela 40 % i den lilla kommunen upplevde att de själva fick söka upp delar av den information de behövde. Det är nästan dubbelt så många socialsekreterare i den stora kommunen, ca 40 %, som upplevde att de inte fick sätta sig in i sitt nya arbete i lugn och ro till skillnad från 20 % i den lilla kommunen.

Generellt kan vi se att den lilla kommunen är mer nöjd med dessa utvalda delar av introduktionen. Det finns en signifikant skillnad som gör att vi kan förkasta nollhypotesen, det vill säga att det inte finns någon skillnad i det upplevda stödet mellan kommunerna i just dessa frågor. Det råder alltså en signifikant skillnad mellan kommunerna när det gäller dessa delar av introduktionen.

6.5 Finns det skillnader i upplevelsen av introduktionen mellan de socialsekreterare som har tidigare erfarenhet av socionomarbete i jämförelse med dem som har sin första anställning sedan examen?

För att besvara den här frågeställningen har vi gjort korrelationstabeller på alla frågor om introduktion och ställt de mot fråga 7: ”Är detta ditt första arbete som socionom efter examen?” Detta gjorde vi för att se om det fanns några skillnader i upplevelsen av första tiden beroende på erfarenhet.

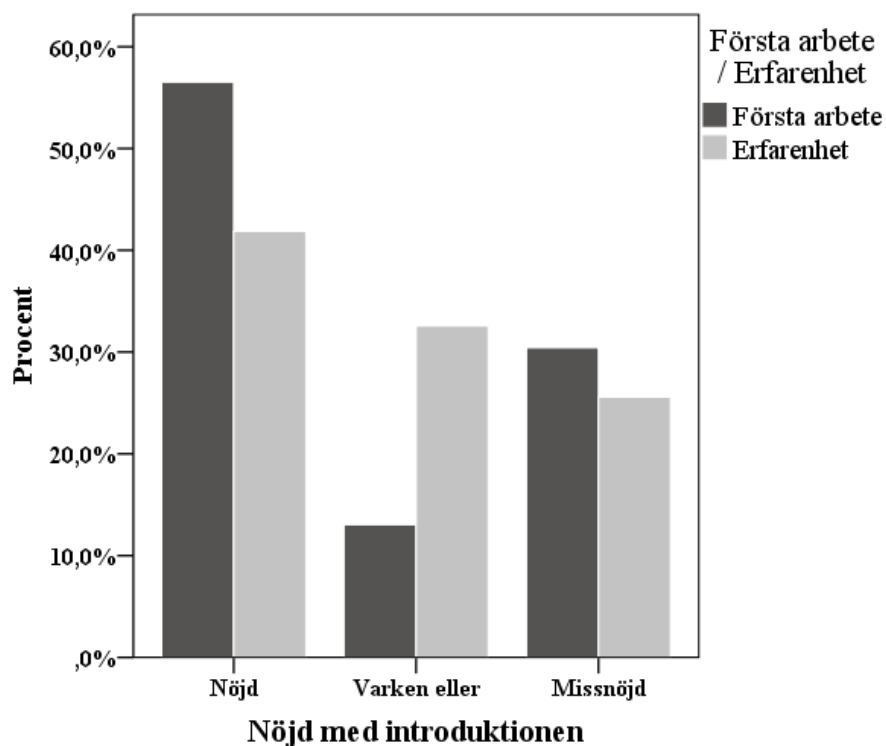
Då ovanstående forskning visat att socionomutbildningen inte är tillräcklig för formandet av den professionella rollen och att de nyexaminerade inte känner sig förberedda för det krävande arbetsuppgifterna inom barn och unga borde de nyexaminerade få mindre ansvar och extra stöd under sitt första år som nyanställd (Campanini et al., 2013; Tham & Lynch, 2014). Utifrån detta och utifrån medias bild av socialsekreterarnas belastade arbetssituation och den höga personalomsättningen har vi en bild av introduktionen ofta är bristande för den här gruppen. Vi förväntar oss därför se ett missnöje med introduktionen bland de socialsekreterare som är anställda för första gången sen examen. Vi antog att de som har sin första anställning sedan socionomexamen erbjöds samma introduktion som en socionom med tidigare

erfarenhet. Vi hade en bild av att den här gruppen förväntades prestera på samma villkor som sina erfarna kollegor, att de inte fick sätta sig in sitt arbete i lugn och ro och kände sig mer eller mindre inslängda i sitt nya arbete. Vår hypotes var därför att de som är anställda som socialsekreterare för första gången sedan examen skulle vara mindre nöjda med sin introduktion.

H_0 : Det råder ingen skillnad i hur introduktionen upplevs det första året mellan socialsekreterarna med tidigare erfarenhet och de socialsekreterare som har sin första anställning sedan examen

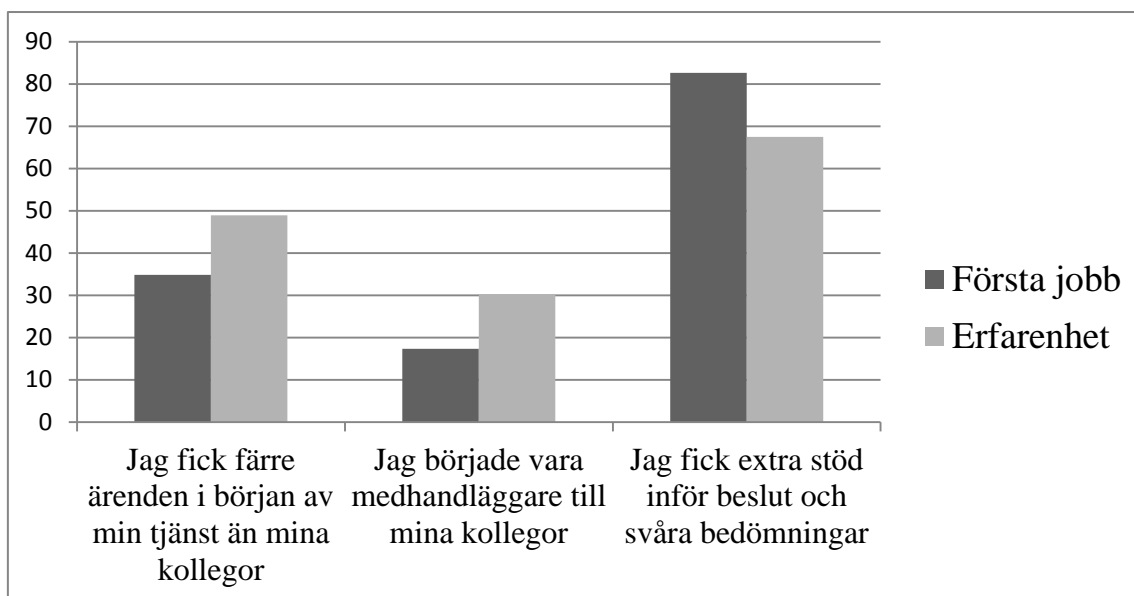
H_1 : Det råder skillnad i hur introduktionen upplevs det första året mellan socialsekreterarna med tidigare erfarenhet och de socialsekreterare som har sin första anställning sedan examen?

Tabell 3.1 Stapeldiagram över hur nöjd socialsekreterarna är med sin introduktion utifrån erfarenhet



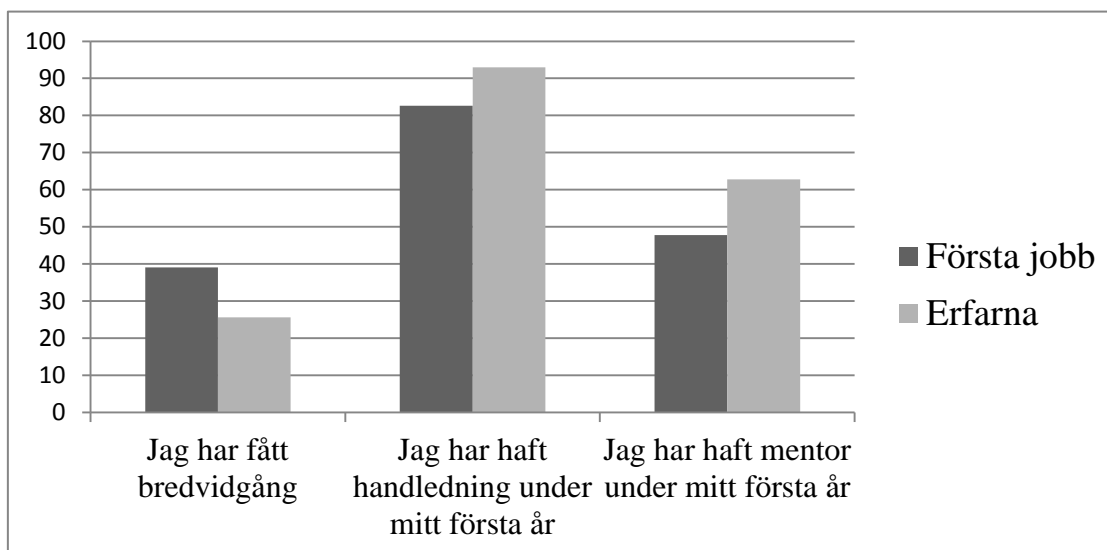
I diagrammet kan vi utläsa att de som arbetar på sitt första arbete sen examen är lite mer nöjda med introduktionen än de som har tidigare erfarenhet. Denna skillnad är däremot inte signifikant då p-värdet är 0,220. Vi kan därför inte dra några slutsatser om samband utifrån dessa två variabler.

Tabell 3.2 Stapeldiagram över de som upplevt mindre ansvar under introduktionen



Av de som arbetar på sitt första jobb sedan examen har endast 35% uppgett att de fått färre ärenden i början av sin nya tjänst medan närmre hälften av de med tidigare erfarenhet fick det. Nästan dubbelt så många, 30% av de med tidigare erfarenhet fick börja sin nya tjänst med att vara medhandläggare i ärenden till skillnad från de som arbetar på sin första tjänst sen examen. Den sista stapeln skiljer sig från övriga då vi här kan se att fler av de som arbetar på sin första tjänst uppger att de fått extra stöd inför beslut och svåra bedömningar den första månaden.

Tabell 3.3 Stapeldiagram över vilka som haft bredvidgång, handledning och mentor utifrån erfarenhet



I detta diagram kan vi se att fler av de som arbetar på sin första tjänst sedan examen har fått bredvidgång men vi kan samtidigt konstatera att majoriteten av båda inte har haft bredvidgång. Majoriteten av alla socialsekreterare har haft handledning under sitt första år. Nästan 50% av de nya socialsekreterarna utan tidigare erfarenhet har haft mentor under sitt första år medan 63% av de med tidigare erfarenhet haft det. Detta diagram visar inte på så stora skillnader mellan grupperna och vi har inte heller utifrån ett korrelationstest kunnat se någon signifikant skillnad.

Utifrån ovanstående tre diagram kan vi konstatera att det inte råder någon signifikant skillnad mellan de socialsekreterarna med tidigare erfarenhet och de socialsekreterare som har sin första anställning sedan examen i hur de upplevt stödet under sitt första år. Vi måste därför förkasta vår hypotes och acceptera nollhypotesen för vår population.

7. Analys

Vi har valt att även strukturera vår analys utifrån våra tre frågeställningar. Vi kommer i detta avsnitt att presentera vår empiri utifrån våra valda teorier och den forskning vi har.

7.1 Vilka förutsättningar upplevde socialsekreterarna sig få för att lära sig sitt nya arbete och finns det någon skillnad i vilken introduktion de nöjda och missnöjda erbjudits?

Finns det ett glapp mellan socionomutbildning och yrkeslivet? Detta är forskare oense om menar Kullberg (2014). Däremot känner många studenter sig mer eller mindre oförberedda för det krävande arbetsuppgifter som väntar ute i arbetslivet och är kritiska till kopplingen mellan teori och praktik (Tham & Lynch, 2014; Campanini et al., 2013). Då socionomprofessionen är en profession som rymmer många olika arbetsområden (Wingfors, 2004, s. 52), och då den slutliga kunskapen erhålls först i yrkeslivet (Tham, 2014) tolkar vi att behovet av introduktion blir desto viktigare. Det krävs en bra och välutbildad personal för att det ska gå bra för ett företag eller en organisation, menar Granberg (2011, s. 462). Som ett led i detta blir introduktionen en viktig del när en organisation ska anställa. Brister i introduktionen leder ofta till att personalen inte trivs vilket i sin tur påverkar organisationen negativt. En socialtjänst som vill arbeta utifrån ett HR-perspektiv borde ha en god introduktion högt på sin prioriteringslista då HR-perspektivet betonar personalens välmående och organisationens vilja att investera i sin personal (Bolman & Deal, 2005). Hur ser då introduktionen ut för socialsekreterarna i våra två undersökta kommuner?

Som vi kan se i tabell 1.3 över hur länge socialsekreterarna arbetat i respektive kommun är det en stor andel, närmre hälften i varje kommun som är nyanställda, det vill säga som längst arbetat 1 år på sin nuvarande tjänst. Ser vi till den stora kommunen har drygt 60 % varit anställda 2 år eller mindre. Majoriteten av de anställda i den stora kommunen och en betydligt stor andel i den lilla kommunen saknar alltså längre erfarenhet av arbete på sin nuvarande arbetsplats. Respondenterna i vår studie återspeglar därmed forskningen på området som vittnar om att det råder en hög personalomsättning inom dessa båda arbetsområden (Kullberg, 2011; Vision, 2013b).

Nyanställda arbetar långsamt och behöver tid för att lära sig sitt nya arbete och sätta sig in i nya regler (Dreyfus & Dreyfus, 2000, s. 69). Med andra ord krävs att arbetsplatsen skapar förutsättningar för lugn och ro för detta lärande. Trots det visar diagram 1.5 att 31 % inte upplevde att deras arbetsplats erbjöd dem denna möjlighet och att närmre hälften upplevde att de hade samma krav på sig som sina kollegor vad gällde arbetsprestation. Forskning visar att nyexaminerade socialsekreterare borde få ett år av mindre ansvar och en anpassad arbetsbörda efter hand som de växer i erfarenhet (Manthorpe et al., 2014; Tham & Lynch, 2014). Hur en nyanställd lär sig sitt nya arbete påverkas av hur arbetet fördelas (Eraut, 2004). Detta borde betyda att en för stor arbetsbörda kan bidra till att inlärningsperioden blir längre. Ett sätt att anpassa arbetsbördan och bidra till detta behov av lugn och ro skulle kunna vara att ge den nyanställda färre ärenden och möjligheten att vara medhandläggare till sina kollegor. Bland våra respondenter ser vi i diagram 1.5 att endast en fjärdedel fick möjlighet att arbeta som medhandläggare och att en tredjedel inte upplevde att de fick färre ärenden.

Majoriteten av våra respondenter, mellan 75 – 85 % upplevde att de hade någon att rådfråga, blev väl mottagna och upplevde att de fick extra stöd inför svåra beslut den första tiden som nyanställd (se tabell 1.6). Ett viktigt behov för en nyanställd är att känna sig välkommen. En av de vanligaste anledningarna till socialsekreterare lämnar sina arbetsplatser är bland annat känslan av att inte få känna sig uppskattad (Granberg, 2011, s. 462). Att ge varandra stöd och återkoppling är ett effektivt sätt att skapa goda relationer på en arbetsplats (Eraut, 2007). Att känna stöd är också en förutsättning för att våga ta sig an utmanande saker som i sin tur bidrar till ett ökat självförtroende (Eraut, 2004). Detta självförtroende kan sedan bidra till att den nyanställda vågar ta sig an utmaningar i arbetet. Stödet spelar således en mycket viktig roll. Här kan vi se en möjlig förklaring till att socialsekreterare trots att de är missnöjda med introduktionen väljer att stanna.

Enligt Armstrong (Granberg, 2011, s. 460) är introduktionens syfte att den nyanställda ska känna sig välkommen och få den grundläggande informationen som behövs för att så enkelt och snabbt komma igång med sitt nya arbete. Även Eraut (2007) menar att en viktig del av lärandeprocessen är att få tillgång till information. Enligt tabell 1.8a upplevde endast 20 % av våra respondenter att de fick den information de behövde för sitt nya arbete. Ca hälften av socialsekreterarna anser inte heller att de fick tillräcklig

kunskap och utbildning för att kunna utföra sitt arbete samt att introduktionen inte hjälpte dem att förstå vad deras arbete gick ut på. Introduktionen är viktig för både oss människor och för företaget som ska anställa. Personalen är en resurs och för att det ska gå bra för företaget krävs att de har en bra och välutbildad personal (Granberg, 2011, s. 462). Ur ett HR-perspektiv är syftet för en organisation att uppnå framgång genom att satsa på, se, lyssna och bry sig om sin personal. Det kan visa sig genom att möjliggöra för organisationen att ta emot och behålla kompetent, motiverad och engagerad personal samt bidra till att utveckla personalens inneboende resurser och potential genom att erbjuda fortbildningsmöjligheter (Bolman & Deal, 2005).

Vi kan se i diagrammen 1.7a och 1.7b att av de socialsekreterarna som är missnöjda med sin introduktion är det hela 77 % som inte har fått bredvidgång samtidigt som 42 % av de socialsekreterarna som upplever att de är nöjda med sin introduktion fick möjlighet att gå bredvid en annan kollega. Vidare kan vi utläsa i samma två diagram att 70 % av de socialsekreterare som är nöjda med sin introduktion haft mentor under sitt första år medan 62 % av de som är missnöjda inte har haft någon. Utifrån detta tolkar vi att dessa faktorer kan vara bidragande faktorer till hur socialsekreterarna upplevt sin introduktion. Hade upplevelsen av introduktionen sett annorlunda ut om de socialsekreterare som upplevde sig vara missnöjda med sin introduktion hade haft mentor eller fått gå bredvid? Detta kan vi endast spekulera i.

Tham och Meaghers (2009) studie om socialsekreterare inom barn och unga visar att den höga personalomsättningen inte beror på den tuffa arbetsbelastningen utan snarare organisationens oförmåga att visa uppskattning eller bry sig om socialsekreterarnas välmående. Detta skulle kunna vara en bidragande faktor att det skiljer sig mellan socialsekreterarnas upplevelse av introduktionen. De socialsekreterare som upplever sig missnöjda med sin introduktion fick, som tidigare nämnts, hela 77 % inte möjlighet att gå bredvid samt 62% inte mentor. Upplever de mindre nöjda socialsekreterarna att organisationen inte bryr sig om och tänker på deras välmående? Forskning visar att möjligheten till att få ställa frågor och ta del av information är viktigt i läroprocessen (Eraut et al., 2004). En annan del som är viktig i läroprocessen är att lära sig av en annan personal. Att arbeta tillsammans med andra innebär att den som är nyanställd både kan se och lära sig, genom detta kan de lära sig olika typer av kunskap och kompetens (Eraut, 2007). Granberg (2011, s. 533) skriver att enligt Armstrong är

mentorskap det bästa sättet att lära sig sitt nya arbete på. Även Orpen (1997) skriver att forskning pekar på att de som har en mentor tenderar att hantera sitt arbete bättre och tar sig snabbare framåt inom organisationen.

För en organisation som vill arbeta ur ett HR-perspektiv är ett av målen att behålla sin personal och att medverka till att förbättra personalens hälsa och välmående. Ett sätt att bidra till att få en engagerad och motiverad personal kan vara att erbjuda sin personal fortbildning (Bolman & Deal, 2005). Kan möjligheten att få fortbildning i början av sin nya tjänst påverka upplevelsen av introduktionen? Detta leder oss vidare in på diagram 1.8b och 1.8c som visar att de som är nöjda med sin introduktion överlag är väldigt nöjda med den fortbildning de fick, att de förstod vad deras arbete gick ut på genom introduktionen och fick tillräckliga kunskaper för att kunna utföra sitt arbete. Däremot avviker frågan om de fick den information de behövde för sitt arbete, där endast 30 % upplevde att de fick det. Mer än hälften är missnöjda med ovanstående delar av introduktionen (se diagram 1.8c). Som vi kan se har 85 % av de missnöjda inte fått tillräckliga kunskaper och den information de behöver för att kunna utföra sitt arbete i samband med introduktionen. Som tidigare nämnt ställer vi oss frågan om de missnöjda socialsekreterarna upplever att organisationen inte bryr sig om och tänker på personalens välmående? Arbetar en organisation ur ett HR-perspektiv innebär det att de har en vilja att utveckla personalens inneboende resurser och potential genom att exempelvis erbjuda utbildningsmöjligheter för att uppnå sitt mål, nämligen att erhålla och behålla kompetent, motiverad och engagerad personal (Bolman & Deal, 2005). Diagram 1.8b visar att majoriteten av de socialsekreterare som upplever sig vara nöjda med sin introduktion har fått den utbildning som krävs för sitt arbete och diagram 1.8c visar att över hälften av de socialsekreterarna som känner sig missnöjda inte upplever att de fått tillräckligt med utbildning. Denna skillnad mellan de som är missnöjda respektive nöjda kan bero på många olika faktorer.

Sammantaget kan vi se att de som är missnöjda med sin introduktion generellt är missnöjda med flera delar av sin introduktion medan de som är nöjda med sin introduktion är nöjda på flera punkter. Vår tolkning utifrån detta är att flera faktorer tillsammans kan vara bidragande till hur introduktionen upplevs. Däremot verkar en faktor, om de fick den information de behövde för att utföra sitt arbete, inte vara en faktor som påverkar de som är nöjda med sin introduktion nämnvärt. De som är nöjda

respektive missnöjda skiljer sig åt på punkterna om det fått bredvidgång och mentor. Då en stor del av de som är missnöjda med sin introduktion varken fick mentor eller bredvidgång under sin tid som nyanställd kan vi misstänka att detta kan vara en bidragande faktor till deras missnöje. Har detta bidragit till deras upplevelse av introduktionen som negativ? Om introduktionen brister är det stor risk att personalen inte trivs (Granberg, 2011, s. 462). Det positiva är att majoriteten av alla våra respondenter kände sig välkomna, hade någon att vända sig till för att rådfråga och fick extra stöd inför svåra beslut.

7.2 Vilka skillnader framkommer mellan våra två undersökta kommuner?

I våra två kommuner kan vi se att det finns tydliga skillnader mellan kommunerna över hur nöjda de är med sin introduktion. Som vi också kan se råder en stor skillnad mellan hur socialsekreterarna uppfattar om de fått tillräckligt med information för att kunna utföra sitt arbete. I den stora kommunen är det endast 9,1 % som anser sig fått tillräcklig information medan i den lilla kommunen är det 40 %. Introduktionen innebär att den nyanställda bland annat ska få den grundläggande information som behövs för sitt nya arbete, menar Armstrong (Granberg, 2011, s. 460). Som vi kan se är det nästan 40 % av de nyanställda i den stora kommunen som inte upplevde sig få tid att sätta sig in i sitt arbete i lugn och ro, detta trots att den nyanställda har ett behov av att få arbeta långsammare för att förstå och komma in i sitt arbete (Dreyfus & Dreyfus, 2000, s. 69). Att inte få den tid som den nyanställde behöver för att lära sig sin tjänst ökar risken att den nyanställde inte trivs. Därmed ökar risken också att den nyanställda ska lämna sin tjänst då den första tiden enligt Fowler är viktig (Armstrong, 1999, s. 406). Det råder alltså en stor skillnad mellan hur de anställda i dessa två kommunerna upplever den introduktion och det stöd de fått under sin tid som nyanställda. Ett sätt att tolka detta är att den lilla kommunen arbetar mer HR-inriktat.

Vi har tidigare konstaterat att det finns många nyanställda i båda kommunerna samt att 60 % i den stora kommunen inte arbetat mer än två år. Kan detta påverka introduktionens kvalitet? Eraut (2004) lyfter upp att ett gott klimat av lärande är något som aktivt måste skapas och upprätthållas och nämner här chefens och ledningens ansvar. Chefen är däremot beroende av andra erfarna anställda för att tillsammans skapa

detta klimat. Likaså är det chefens ansvar att känna av lärandenivån (Eraut, 2004). Detta tolkar vi som att chefen bör känna till hur personalen upplever introduktionen. Saknas vikten av att förstå detta ansvar på ledningsnivå eller är det omständigheter och rådande arbetssituationer som bidrar till att organisationer brister i introduktionen av nyanställda? Kan den höga andel nyanställda i våra båda kommuner vara en bidragande faktor till de brister många upplever med sin introduktion? Här menar vi att introduktionen kan påverkas av att det endast finns ett fåtal anställda med längre erfarenhet som tillsammans med chefen kan axla ansvaret och lära upp de nyanställda. Om så är fallet kan bördan på de som har längre erfarenhet bli för stor vilket i sin tur kan bidra till att den här gruppen söker sig till nya arbetsområden. Manthorpe et al. (2014) forskning visar att många chefer i England är väl medvetna om sitt ansvar och redan besitter den kompetens de behöver för att kunna erbjuda nyanställda rätt stöd under första tiden men att svårigheterna består av bristande erfarenhet i arbetsgruppen. Om majoriteten av de anställda är relativt nyanställda, vem ska då lära upp de nya? De nyanställda hänvisas ofta till sina kollegor för att få svar på sina frågor (Lindquist, 2012). På en arbetsplats med många nyanställda betonar Lindquist att detta stöd kommer ges av relativt nyanställda som själva haft en bristande inskolning eller också är belastade av alla nyanställda de förväntas ta hand om. Är den nyanställdas kollegor redan stressade över sin arbetssituation kommer den nyanställda undvika att vara till besvär (ibid). Då arbetsbördan bör vara lägre för nyanställda den första tiden för att bevara deras självförtroende (Eraut, 2004) verkar det under omständigheter med hög personalomsättning svårt att genomföra i praktiken (Manthorpe et al., 2014). Manthorpe et al. (2014) sätter fingret på svårigheten i att bryta denna onda cirkel.

Sammanhanget på arbetsplatsen spelar som vi tidigare nämnt en stor roll. Här kan vi ana att en arbetsgrupp som består av många nyanställda kan vara en negativt bidragande faktor till hur socialsekreterarna upplever sin introduktion, oavsett hur HR-inriktat organisationen arbetar. Den lilla kommunen har fler anställda som arbetat länge på arbetsplatsen och därför besitter mer erfarenhet. Detta borde betyda att de nyanställda har haft fler erfarna att vända sig till och att dessa erfarna tillsammans kan axla ansvaret att finnas för de nyanställda. Detta skulle kunna vara en bidragande faktor till att de nyanställda i den lilla kommunen är mer nöjda. Med fler erfarna tolkar vi att risken minskar att den nyanställda drar sig undan för att inte vara till belastning.

Hur kan vi, ur ett HR-perspektiv, tolka skillnaderna mellan kommunerna? Att den lilla kommunen generellt är mer nöjd med sin introduktion kan bero på många olika faktorer. Att majoriteten dessutom troligtvis avser stanna länge på arbetsplatsen tolkar vi som att de trivs. Detta skulle kunna betyda att organisationen i den lilla kommunen arbetar mer utifrån ett HR-perspektiv som innebär att de ser fördelarna och förstår betydelsen av att ta till vara på och investera i sin personal. Eller är det så att båda kommunerna strävar efter att arbeta utifrån ett HR-perspektiv men att de har olika förutsättningar samt att olika faktorer så som till exempel sammanhanget på arbetsplatsen spelar in? Marlek Perlinski (2010) har skrivit en avhandling om specialisering och integration i socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Perlinski skriver att det ofta finns brister vad gäller samverkan i specialiserade organisationer samt att ledningens uppgift ofta domineras av att de tvingas lägga fokus på att upprätthålla gränser och skapa förutsättningar för samarbete. Utan att veta säkert har vi en förutfattad tanke att den stora kommunen troligtvis arbetar mer specialiserat än den lilla kommunen samt att man arbetar närmre varandra i den lilla kommunen. En förklaring kan i så fall vara att den stora kommunen har svårare för att arbeta HR-inriktat och att de därför inte har mycket kraft och tid över att lägga på att investera i sin personal. Kan en organisations struktur vara ett hinder ur ett HR-perspektiv? Detta kan vi bara spekulera i.

Vi bör ha i minnet att i den lilla kommunen fanns en risk att våra respondenter inte upplevde sig vara helt anonyma. Detta kan därför också ha påverkat resultatet, att den lilla kommunen är mer nöjd med stödet och introduktionen i många frågor.

7.3 Finns det skillnader i upplevelsen av introduktionen mellan de socialsekreterare som har tidigare erfarenhet av socionomarbete i jämförelse med dem som har sin första anställning sedan examen?

Som vi redan konstaterat har vi förkastat vår hypotes om upplevda skillnader då vi inte kunnat påvisa några signifikanta skillnader mellan dessa grupper. Utifrån detta kan vi inte säga något om att introduktionen för de som arbetar på sin första tjänst är vare sig bättre eller sämre utan bara att de upplever den ungefär lika. Trots att vi inte kan se

några signifikanta skillnader och därmed inte kan säga något generellt verkar de som arbetar på sitt första arbete vara lite mer nöjda med introduktionen (se tabell 3.1). Detta är positivt då det enligt Gellerstedt ökar förutsättningarna för att de ska trivas och vilja stanna (Hagström & Kinnander, 1983) eftersom det är störst risk att en nyanställd lämnar sin arbetsplats under de första månaderna, enligt Fowler (Armstrong, 1999, s. 472). Trots det är det ca 30 % av de som arbetar på sin första tjänst sedan examen som inte upplever sig vara nöjda, vilket är anmärkningsvärt. Kan detta bero på att en stor del av den gruppen inte fick möjlighet att vara medhandläggare eller fick färre ärenden i början av sin nya tjänst? (se tabell 3.2) Eraut (2004) menar att det är viktigt att arbetsbördan läggs på en lagom nivå för den nyanställda. Novisen arbetar långsamt och behöver mer tid för att komma ihåg alla regler och kunna utföra sitt arbete (Dreyfus och Dreyfus, 2000). Därför är det anmärkningsvärt att det endast är 35 % av de som arbetar på sitt första arbete sedan examen fick färre ärenden i början medan fler av de med tidigare erfarenhet fick det. Genom att arbeta tillsammans med kollegor kan de som är nyanställda lära genom att både se och lyssna på dem (Eraut, 2007). Det bästa enligt Tham och Lynch (2014) hade varit om de nyexaminerade socionomerna under det första året fått extra stöd och inte hade behövt ha fullt ansvar som en erfaren socialarbetare. Utifrån detta är det intressant att endast 15% av de som är anställda för första gången började med att vara medhandläggare i ärenden. Eraut (2007) betonar vikten av stöd från övrig personal som en stor del av att lära sig och behålla sin nyförvärvade kunskap. Därför är det positivt att fler av de som arbetar på sin första tjänst uppger att de fått extra stöd inför beslut och svåra bedömningar den första månaden.

I diagram 3.3 kan vi se att det endast är ca 40 % av de som har sin första anställning sedan examen som har haft bredvidgång. Vi kan också konstatera att majoriteten av både socialsekreterare med tidigare erfarenhet och socialsekreterare som har sin första anställning sen examen inte har haft bredvidgång. Eraut (2007) beskriver i sin arbetsplatsinlärning att en viktig del av inlärningsprocessen är att lära från personal på arbetsplatsen. Genom att arbeta tillsammans med kollegor kan de som är nyanställda lära genom att både se och lyssna på dem. Att arbeta tillsammans med andra kan innebära att den nyanställda kan bli medveten om olika typer av kompetens och kunskap bland annat tyst kunskap. Utifrån Tham och Lynchs (2014) forskning hade studenterna önskat en längre period praktik och en starkare koppling till det sociala fältet. De önskade även utrymme i utbildningen för att öva sin professionella roll.

Många av studenterna känner sig mer eller mindre oförberedda att klara av de krävande och utmanande arbetsuppgifterna som förväntas av dem. Dessa kunskaper och färdigheter förväntas studenterna erhålla först i yrkeslivet (Tham & Lynch, 2014, Campanini, Frost och Höjer, 2013). Utifrån detta tolkar vi att en bredvidgång hade kunnat vara ett sätt att bidra till att förbereda den nyanställda för de väntande arbetsuppgifterna. I diagrammet 3.3 kan vi se att grupperna inte skiljer sig nämnvärt åt utifrån vilka som fått handledning. Majoriteten av alla socialsekreterarna har fått handledning, oavsett tidigare erfarenhet. Ur ett HR-perspektiv anses det vara viktigt att behålla och bidra till att förbättra personalens hälsa och välmående. Utifrån detta kan vi säga att det är positivt att majoriteten av nyanställda socialsekreterarna har handledning oavsett tidigare erfarenhet. Detta skulle kunna bero på att handledning är något arbetsplatsen erbjuder alla.

Granberg (2011, s. 533) hänvisar till Armstrong som menar att mentorskap är det bästa sättet att lära sig på. Enligt Orpen (1997) pekar forskning på att de som har en mentor tenderar att hantera sitt arbete bättre. Även Eraut (2007) menar att en viktig del i inläringen är att arbeta tillsammans med andra (Eraut, 2007). Vidare menar han att den bästa feedbacken personalen får är den de ger varandra, att på så vis få återkoppling på sitt arbete. Därför är det konstigt att inte fler i vår undersökning har haft mentor under sitt första år eftersom detta verkar vara ett av de bästa sätten att lära sig på. Det skiljer sig inte nämnvärt mellan grupperna, då ca hälften av de med sin första anställning och drygt 60 % av de med tidigare erfarenhet har haft mentor. Utifrån ovanstående och ur ett HR perspektiv tolkar vi att denna lärandemiljö, med till exempel mentorskap, är något organisationerna borde eftersträva. Detta då organisationen borde ha ett intresse av att vilja investera i sin personal och ta tillvara på deras resurser, på så vis växer organisationen (Bolman & Deal, 2005). Eller är det så att organisationer som erbjuder sina nyanställda bredvidgång eller möjlighet att vara medhandläggare kanske inte anser att dessa har ett behov av någon mentor, då de redan går bredvid en erfaren kollega?

Nyexaminerade socionomer blir inte fullärda genom sin utbildning utan lärandet förväntas fortgå i yrkeslivet (SOU 2010:65; SFS 1993:100; Tham, 2014). Utifrån detta tolkar vi att det läggs ett stort ansvar på arbetsgivaren att skapa detta klimat av lärande och ge den färska socionomen de redskap han eller hon behöver. En berättigad fråga i detta sammanhang är om arbetsgivarna äger denna kunskap och i så fall vilka resurser

de lägger på att introducerar sina nyanställda socionomer, som saknar tidigare erfarenhet. Chefer ägnar för lite tid åt att främja lärande på arbetsplatsen, menar Eraut (2004). Detta menar han kan bero på bristande kunskap om lärandets betydelse. Vi ställer oss frågan om det i detta fall också kan bero på okunskap om behovet av ett fortsatt lärande i yrkeslivet.

Ur ett HR-perspektiv är ett av målen för en organisation att leva upp till personalens behov (Bolman & Deal, 2005). Introduktionen är viktig för den nyanställda. Har introduktionen allt för stora brister finns risk att den nyanställda inte trivs och att personalomsättningen ökar (Granberg, 2011, s. 462-464). Misslyckas organisationen att leva upp till personalens behov, blir organisationen lidande (Bolman & Deal, 2005). Frågan är hur väl våra två kommuner lever upp till det deras behov då ungefär en tredjedel av båda grupperna är missnöjda med sin introduktion. Detta drabbar därför troligtvis organisationerna negativt.

Många socionomyrken idag kräver specialiserade kunskaper samtidigt som socionomutbildningen idag är en generalistutbildning (Tham, 2014, SFS, 1993:100). Wingfors (2004, s. 52) väcker frågan om socionomyrket är ett yrke eller flera yrken då det innehåller många olika arbetsområden. En fråga som väcks i oss utifrån detta är att introduktionen inte bara är viktig för nyexaminerade socionomer. Introduktionen borde vara viktig för alla socionomer som inte har tidigare erfarenhet av det område de arbetar inom. Om till exempel en enhetschef med långerfarenhet skulle börja arbeta inom myndighetsutövning barn och unga krävs en lika god introduktion som för en nyexaminerad socionom. Detta leder oss in på vårt val av frågeställning. När vi försökt att analysera denna fråga har vi insett svårigheten att besvara den. Vi hade hoppats på att se en större skillnad mellan grupperna. Kan en anledning till att vi inte gör det vara att båda grupperna har ett lika stort behov av en god introduktion? Av våra 70 respondenter har endast 17 stycken haft tidigare erfarenhet inom sitt nuvarande arbetsområde. Detta säger oss att det inte är någon stor skillnad mellan våra två grupper, de som arbetar på sin första tjänst sedan examen och de med tidigare erfarenhet. Vi ställer oss därför frågande till vårt val av fråga. Har vi ställt rätt fråga och har vi i så fall ställt frågan på rätt sätt?

8. Slutdiskussion

I vår studie har vi undersökt vilken introduktion nyanställda socialsekreterare, inom myndighetsutövning barn och unga samt ekonomiskt bistånd, erbjudits för att lära sig sitt nya arbete. Detta har vi undersökt i två olika stora kommuner. Utifrån detta har vi undersökt vad som skiljer de som är nöjda från de som är missnöjda med sin introduktion och om det finns skillnader mellan socialsekreterarnas upplevelser av introduktionen mellan respektive kommun. Vi har också undersökt om det finns skillnader i upplevelsen mellan de som har sin första tjänst sedan examen och de som har tidigare erfarenhet inom socialt arbete.

När vi började vår studie hade vi en föreställning om att introduktionen var bristande för många socialsekreterare inom våra valda områden. Detta visade sig delvis stämma. Vi hade också en föreställning om att vi skulle se skillnader mellan kommunerna där vi anade att socialsekreterarna i den lilla kommunen generellt skulle vara mer nöjda med sin introduktion. Här stämde vår hypotes då vi såg signifikanta skillnader mellan kommunerna. Vi förväntade oss också se skillnader i hur socialsekreterare som har sin första tjänst samt de som har tidigare erfarenhet upplevde sin introduktion. Detta kunde vi dock inte påvisa.

Utifrån vår undersökning kan vi se att det finns många nyanställda i båda våra kommuner, framför allt i den stora kommunen. Kan detta vara en bidragande faktor som skapar svårigheter för organisationen att skapa en introduktion av god kvalitet? Påverkas kvalitén av att det saknas erfarna kollegor? Om det inte hade varit en så stor andel nyanställda, hade introduktionen sett annorlunda ut då? Utifrån vårt resultat tolkar vi att upplevelsen av introduktion är en helhet som inte bara utformas av chefen utan påverkas av många olika faktorer, så som kollegor, arbetsbelastning och sammanhanget på arbetsplatsen. Detta grundar vi på att de som är nöjda med sin introduktion är nöjda med många delar av sin introduktion trots missnöje på till exempel en punkt. Samma sak kan vi se vad gäller de som är missnöjda med sin introduktion, att de generellt är missnöjda med flera delar av sin introduktion. Att enbart vara missnöjd på en punkt verkar alltså inte påverka upplevelsen av introduktionen negativt, till exempel att inte få den information man behöver för sitt arbete.

Trots att en nybörjare enligt Dreyfus och Dreyfus (2000) arbetar långsamt är det många av våra respondenter som inte upplevt att de fått sätta sig in i sitt arbete i lugn och ro utan upplevde att de förväntades prestera på lika villkor som sina kollegor. Utifrån medias bild, att dessa områden brottas med hög personalomsättning och höjda röster från socialsekreterare om en tuff arbetssituation runt om i landet är detta är mycket anmärkningsvärt (Tham, 2014; Lapidus, 2014). Å andra sidan kanske arbetssituationen bidrar till att utrymme och tid saknas för att skapa detta lugn och ro? Finns det en koppling mellan hög personalomsättning och upplevelsen av introduktionen och hur bryter vi i så fall denna onda cirkel? Vår tanke är, att om det råder hög personalomsättning borde introduktionen vara en högprioriterad fråga för en organisation. Hur prioriterar socialtjänsten i Sverige introduktion för nyanställda socialsekreterare? Hur ser chefer och organisationer på vikten av introduktion och hur arbetar de med det? Är de medvetna om att nyutexaminerade socionomer inte är färdiga när de kommer ut? Detta anser vi är ett angeläget forskningsområde i dagsläget. Vår studie visar att introduktionen i våra kommuner har tydliga brister i delar av introduktionen. Är detta ett generellt problem i Sverige? Vår ambition var att få en överblick av hur introduktionen ser ut för socialsekreterare i ett begränsat geografiskt område i Sverige. Detta kunde vi inte genomföra men håller fast vid att det vore av stor vikt att få en generell bild av hur introduktionen ser ut i Sverige.

Det positiva i vår studie är att majoriteten av våra respondenter upplevde att de blev väl mottagna, fick stöd inför svåra beslut och hade någon att rådfråga. Vi ställer oss frågan om detta stöd kan vara av avgörande vikt för de som valt att stanna på sin arbetsplats trots att de inte är nöjda med sin introduktion. Detta hade varit intressant att undersöka vidare. Vilken roll spelar det kollegiala stödet? Vi får inte glömma att vi med vår studie endast får en uppfattning om hur de som fortfarande är kvar på sin arbetsplats upplevt sin introduktion. I våra två kommuner kan vi utifrån mängden nyanställda anta att det är många socialsekreterare som slutat sin tjänst de senaste åren. Hur upplevde de sin introduktion? Det är en målgrupp som varit mycket intressant att undersöka.

Introduktion enligt Armstrong (Granberg, 2011, s. 460) innebär att den nyanställda ska få den grundläggande information som behövs. Som vi tidigare visat är det många i båda kommunerna som inte upplever sig fått tillräckligt med information. Om den nyanställda inte får den tiden han eller hon behöver ökar risken att den nyanställde inte

trivs (Armstrong, 1999, s. 472). I den stora kommunen är det dubbelt så många som uppger att de inte fick sätta sig in i sitt arbete i lugn och ro. Kan dessa faktorer bidra till att det råder en stor andel nyanställda? I den lilla kommunen är socialsekreterarna generellt mer nöjda med den introduktion de fått samt uppger att de troligtvis har för avsikt att stanna länge. Kan det vara så att den stora kommunen har svårare för att arbeta HR-inriktat utifrån hur de är organiserade? Då vi sett skillnader mellan våra kommuner är detta något vi skulle tycka vore intressant att forska vidare kring.

När vi påbörjade vår studie hade vi förväntat oss att se skillnader i hur introduktionen upplevdes mellan nyanställda socialsekreterare med sitt första jobb och socialsekreterare med erfarenhet. Vi kan dock inte påvisa detta, då vi inte sett några signifikanta skillnader. Under analysens gång har vi fått en insikt om att introduktionen är lika viktig för nyanställda socialsekreterare med sitt första jobb som för socialsekreterare med tidigare erfarenhet, så länge de inte arbetat inom samma arbetsområde tidigare. Vi ställer oss kritiska till valet av vår tredje frågeställning då vi upptäckt svårigheten att analysera den. Vi har i efterhand funderat på om vår frågeställning är felaktigt ställd då vi ställer en ”ja och nej”-fråga. Även om vi kan svara nej på frågan så var den svårare än vi väntat att analysera vidare. Vi hade förväntat oss se skillnader, vilket vi tror hade gjort det enklare för oss att analysera. Detta ser vi som en nackdel då vi var för inställda på att vi skulle få se stora skillnader mellan grupperna.

Slutligen kan vi konstatera att kvalitén på introduktionen varierar stort mellan kommunerna. En insikt vi fått under studiens gång är att introduktionen är viktig för alla oavsett erfarenhet av socionomyrket utifrån att socionomyrket innehåller så många olika arbetsområden (Wingfors, 2007, s. 52). Det är också av betydelse att arbetsgivare förstår vikten av ett fortsatt lärande på arbetsplatsen då socionomutbildningen endast är en genrealistutbildning. Den höga arbetsbelastningen samt personalomsättningen i dessa utsatta områden är ett angeläget problem. Kan en genomtänkt introduktion vara en viktig komponent till att åtgärda detta? Vi tror att detta kan vara en viktig del men instämmer med Kullberg att en god introduktion inte är den enda lösningen utan att det krävs ”åtgärder på såväl samhällelig som organisatorisk nivå.” (2014, s. 43)

Referenser

- Armstrong, M. (1999), Management development. I Armstrong, M. (red.). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page
- Astvik W. & Melin, M. (2013) ”Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?” *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19, 4, 61-73
- Bisholt, B. (2009) *Nyutexaminerade sjuksköterskor yrkessocialisation - Erfarenheter av ett introduktionsprogram*. Diss., Göteborgs universitet
- Björklund, L-E. (2008) Experter och expertis. I Björklund, L-E. (red.). *Från Novis till Expert: Förtroenhetskunskap i kognitiv och didaktisk belysning*, s. 23-42. Diss., Norrköping: Linköpings Universitet.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2005) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur
- Byberg, I. & Lindquist, A-L. (2003) *Kompetensutveckling inom socialtjänstens Individ- och familjeomsorg – exempel och erfarenheter*. Rapport i socialt arbete: 107. Stockholms universitet
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB 2 uppl.
- Campanini, Frost & Höjer (2013) “Readiness for practice: social work students' perspectives in England, Italy, and Sweden” *European Journal of Social Work*; 16, 3, 327-343
- Dellgran, P. & Höjer, S. (2005) ”Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete” *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2-3, 246-267
- Dreyfus H. & Dreyfus, S. (2000) Mästarlära och experters lärande. I Nielsen, K. & Kvale, S. (red.). *Mästarlära, Lärande som social praxis*. Lund: Studentlitteratur

Eliasson, Annika (2013) *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB

Eljertsson, G. (1996) *Enkäten i praktiken. En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur

Eraut, M. (2004) "Informal learning in the workplace." *Studies in Continuing Education*, 26, 2, 247-273

Eraut, M. (2007) "Learning from other people in the workplace." *Oxford Review of Education* 33, 4, 403–422

Eriksson, A. (2013) *Struktur och arbetssätt inom socialtjänsten*. Rapport från stadsledningskontoret. Göteborg

Granberg, O. (2011) Introduktion. I Granberg, O. (red.). *Personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur & Kultur

Granberg, O. (2011) *Personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur & Kultur

Hagström, U. & Kinnander, C. (1983) *Hur introduceras nyanställda? Teori och praktik ur psykologisk synvinkel*. Undersökningsrapport nr 5 från Arbetarskyddsstyrelsen. Stockholm: Forskningsavdelningen Arbetspsykologiska enheten

Höjer, S., Beijer, E., & Wissö, T. (2007) *Varför handledning? Handledning som professionellt projekt och organisatoriskt verktyg inom handikappomsorg och individ och familjeomsorg*. Göteborg: FoU i Väst/GR

Kullberg, Karin (2014) *Att rusta socionomer. Utvärdering av pilotprojektet Teoretisk och Praktisk Yrkesintroduktion (TPY) för socionomer i Göteborgs Stad*. Göteborg: FoU i Väst/GR

- Kullberg, Karin (2011) *Socionomkarriärer: om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Diss., Göteborgs universitet
- Lindquist, A-L. (2012) *Från krisande organisation till "krisorganisation" – kvalitet i socialt barnvårdsarbete genom ökad personalstabilitet*. Stiftelsen Allmänna Barnhuset
- Manthorpe, J., Moriarty, J., Stevens, M., Hussein, S. & Sharpe E. (2014) "The 'Making' of Social Workers: Findings from Interviews with Managers of Newly Qualified Social Workers" *Practice* 26, 2, 97-111
- Newberry, M. A. (2011) "Experiences of Newly Qualified Canadian Social Workers" *Canadian Social Work*, 13, 1, 74-92
- Orpen, C. (1997) "The effects of formal mentoring on employee work motivation, organizational commitment and job performance" *The Learning Organization*, 4, 2, 53-60
- Perlinski, Marek (2010) *Skilda världar – specialisering eller integration i socialtjänstens individ- och familjeomsorg*. Diss., Umeå universitet. Umeå: Print och Media
- Rienecker, L. & Stray, Jorgensen, P. (2002) Att söka litteratur, läsa och anteckna. I Rienecker, L. & Stray Jorgensen, P. (red.). *Att skriva en bra uppsats*. Malmö: Liber AB
- Tham, P. & Lynch (2014) "Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills" *Social Work Education*, 33, 6, 704-717.
- Tham, P., & Meagher, G. (2009). "Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare?" *British Journal of Social Work*, 39, 5, 807–827.
- Trost, Jan (2012). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur AB

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Wingfors, S. (2004) *Socionomyrkets professionalisering*. Diss., Göteborgs universitet

Internetkällor

Adolfsson, C. (2014). "Bättre arbetsvillkor ska få socialsekreterarna att stanna." *Vårt Göteborg*. 23 januari.

http://www.vartgoteborg.se/prod/sk/vargotnu.nsf/1/ovrigt,battre_arbetsvillkor_ska_fa_socialekreterarna_att_stanna Hämtad (2014-11-27)

Department for Education, Skills For Care (2012) "The Social Work ASYE A 'mini-guide' to the Assessed and Supported Year in Employment."

<http://www.skillsforcare.org.uk/Document-library/Social-work/Support-and-assessment/ASYE-mini-guide-Jan-14.pdf> (Hämtad 2014-11-17)

Eraut, M., Maillardet, F., Miller, C., Steadman, S., Ali, A., Blackman, C. & Furner, J. (2004) "Learning in the professional workplace: relationships between learning factors and contextual factors." AERA Conference Paper, San Diego.

http://eprints.brighton.ac.uk/227/1/Blackman%2C_C_-_San_Diego_Conference_%282004%29.pdf (Hämtad 2014-12-10)

SFS 1993:100. *Högskoleförordningen*. Stockholm: Justitiedepartementet

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19930100.HTM> Hämtad (2014-10-23)

Lapidus, A. (2014) Socialtjänsten i kris – risk för nya dödsfall. *Expressen*. 25 november. <http://www.expressen.se/nyheter/dokument/socialtjansten-i-kris--risk-for-nya-dodsfall/> Hämtad (2014-12-09)

SKL (2014) *Initiativ för att säkra kompetensen och minska personalomsättningen*.
<http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-148-8.pdf> (Hämtad 2014-11-13)

SOU 2010:65. Behörighetsutredningen. *Kompetens och ansvar*. Stockholm
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/36/66/fd75ccea.pdf> (Hämtad 2014-10-26)

SSR (2012) *Kartläggning av socialsekreterare*.
https://www.akademssr.se/getfile/1397/121030_Novus+kartl%C3%A4ggning+av+socialsekreterare_Huvudrapporten+f%C3%B6r+hela+riket.pdf Hämtad (2014-10-19)

SSR (2013) *Socionomer*. <https://www.akademssr.se/getfile/607/Socionomer.pdf>
Hämtad (2014-11-29)

Tham, P. 2014. Socialsekreterares villkor har försämrats allvarligt. *Dagens Nyheter*. 11 oktober <http://www.dn.se/debatt/socialsekreterares-villkor-har-forsamrats-allvarligt/>
Hämtad (2014-11-03)

Vision (2013a) *Socialtjänsten: tuff situation för anställda som jobbar med försörjningsstöd*. <http://vision.se/Opinion/Pressmeddelanden/2013/Socialtjansten-Tuff-situation-for-anstallda-som-jobbar-med-forsorjningsstod/> (Hämtad 2014-10-29)

Vision (2013b) *Stolthet och profession*. En rapport om arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare i socialtjänsten.
<http://mb.cision.com/Public/1167/9482928/be50a51766f89a23.pdf> (Hämtad 2014-12-01)

Hej,

Vi är två socionomstudenter från Lunds universitet, Ida & Charlotte. Vi skriver just nu vår kandidatuppsats som handlar om hur socialsekreterare inom barn och unga samt försörjningsstöd upplevde sin första tid som nyanställd och vilket stöd man fick för att hantera sin nya arbetssituation. Detta tänkte vi undersöka med en enkel enkät som tar ca 5 minuter att besvara. När du fyller i enkäten önskar vi att du försöker svara så ärligt som möjligt, för bästa resultat. Du är helt anonym i den här undersökningen och inga enskilda personer kommer att kunna identifieras i det slutliga resultatet. Din medverkan är helt frivillig vilket betyder att du när som helst kan välja att avbryta ditt deltagande genom att inte slutföra enkäten. Vi hoppas att du ska vilja medverka då det är viktigt för kvalitén på vår studie. Då vi avslutat vår undersökning kommer vi att förstöra all insamlad data från enkäterna. Vi behandlar dina svar anonymt. När du fyllt i enkäten, vik ihop den och lägg i bifogat kuvert. Tänk på att återsluta kuvertet för din egen anonymitet. Din chef kommer att samla in kuverten för att sedan överlämna dem till oss.

Vår undersökning kommer att presenteras i form av ett examensarbete vid Lunds universitet. Vill ni ta del av det slutliga resultatet kan ni ta del det via er chef.

Er medverkan skulle betyda mycket för oss.

Tacksam för svar!

Mvh

Ida Rubin,

soc12iru@student.lu.se

Charlotte Kohlstedt

soc12cko@student.lu.se

Hur upplevde du första tiden som nyanställd?

Den här enkäten innehåller frågor om din bakgrund, organisationen du arbetar på samt hur du upplevde din första tid som nyanställd. Du besvarar frågorna genom att sätta kryss eller ringa in det svarsalternativ som stämmer bäst in på dig. Sätt endast ETT kryss eller EN ring på varje fråga. *Tänk på att frågorna gäller den första tiden på din nuvarande tjänst.*

Bakgrund

1. Är du Man Kvinna

2. Hur gammal är du?

20-25 26-30 31-35 36-40 41-50 51-65

3. Har du gått en socionomutbildning? Ja Nej

a) Vilket år avslutade du dina studier? _____

4. Vilken kommun arbetar du inom? _____

5. Vilket arbetsområde arbetar du främst inom?

Barn / Unga Ekonomiskt bistånd Annat

6. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

0-6 mån 6 mån – 1 år 1- 2 år 2 – 5 år 5 – 7 år 7 år eller mer

7. Är detta ditt första arbete som socionom efter examen? Ja Nej
(Räkna inte med eventuella sommarjobb) *Om ja, gå vidare till fråga 8.*

a) Om du svarar nej, har du haft en liknande tjänst som din nuvarande? Ja Nej

b) Om ja, var det ditt senaste arbete innan din nuvarande tjänst? Ja Nej

8. Vilken typ av anställning har du?

Tillsvidare Visstid Timanställd

9. Hur omfattande är din tjänst? Heltid Deltid

a) om deltid, ange hur många procent _____

10. Efterträdde du någon när du började din tjänst? Ja Nej Vet ej

a) Om nej, tjänsten var: Vakant(ej tillsatt) Ny

Introduktion

Följande frågor berör innehållet av din introduktion då du började din nya tjänst. Vi förutsätter att alla fått någon form av introduktion även om innehåll och kvalitet kan variera något. Med introduktion menar vi de åtgärder som vidtas för att underlätta övergången till din nya arbetsplats, med andra ord allt det organisationen gjorde för dig för att du på ett enkelt sätt skulle komma in i och lära dig arbetet. *Ringa in ETT svarsalternativ per fråga.*

	Instämmer helt			Instämmer inte alls	
11. Introduktionen ledde till att jag förstod vad mitt arbete gick ut på	5	4	3	2	1

	Instämmer helt			Instämmer inte alls	
12. Jag upplevde att jag fick den fortbildning som krävde för att utföra mitt arbete	5	4	3	2	1
13. Jag har/hade någon att vända mig till för att rådfråga om mitt arbete	5	4	3	2	1
14. Jag fick själv söka upp och ta reda på den information jag behövde till mitt arbete	5	4	3	2	1
15. Introduktionen gav mig tillräckliga kunskaper för att kunna utföra mitt arbete	5	4	3	2	1
16. Jag fick i lugn och ro sätta mig in i och lära mig arbetet	5	4	3	2	1
17. Jag upplevde att jag förväntades prestera på samma villkor som mina kollegor	5	4	3	2	1
18. Jag är nöjd med den introduktion jag fick	5	4	3	2	1
19. Jag fick ta del av organisationens mål	5	4	3	2	1
20. Jag tycker att jag blev väl mottagen och kände mig välkommen	5	4	3	2	1
21. Jag kände att någon tänkt till för att jag skulle få en bra introduktion?	5	4	3	2	1
22. Jag fick färre ärenden i början av min tjänst än mina kollegor?	5	4	3	2	1

	Instämmer helt			Instämmer inte alls	
23. Jag kommer troligtvis stanna länge på den här arbetsplatsen	5	4	3	2	1
a) Om du svarar 1 eller 2, har det då någon koppling till det stöd du fick under din första tid?	5	4	3	2	1
24. Jag började vara medhandläggare till mina kollegor	5	4	3	2	1
25. Jag fick extra stöd inför beslut och svåra bedömningar den första månaden	5	4	3	2	1
26. Introduktionen levde upp till mina förväntningar	5	4	3	2	1

Bredvidgång Ringa in / kryssa ETT svarsalternativ per fråga

Med bredvidgång menar vi att du går bredvid en erfaren kollega för att se och lära dig ditt nya arbete.

27. Jag har haft bredvid gång för att lära mig mitt nya arbete. Ja Nej

a) Om ja, hur länge varade den? (arbetsvecka)

Mindre än 1 vecka
()

1 vecka
()

Mer än 1 vecka
()

Handledning

Med handledning menar vi att du får konkret vägledning, till exempel fördjupning inom önskat område, genom att diskutera klientärenden, svårigheter samt känslor kopplat till arbetet.

28. Jag har/ har haft handledning under mitt första år? Ja Nej

Om du svarar nej, fortsätt till fråga 32.

a) Om ja, har den varit:

Individuell
()

Grupp
()

Både och
()

29. Hur ofta har du handledning? (om du kryssat i både och på ovanstående fråga skriv **I** för individuell och **G** för grupp och om lika ofta sätt ett **X**)

1 eller flera dagar i veckan
()

varannan vecka
()

var tredje vecka
()

1 gång/mån eller mer sällan
()

30. Jag erbjuds/erbjöds handledning så här länge:

Mindre än 4 mån
()

4 mån - 1 år
()

1 år →
()

31. Min handledare är:

Min chef
()

Någon anställd i organisationen
()

Någon anställd utanför organisationen
()

Vet ej
()

Mentor

Med mentor menar vi någon uttalad person som finns för dig för att ge dig personligt stöd och råd i ditt arbete.

32. Jag har /har haft en mentor under mitt första år? Ja Nej

Om du svarar nej, fråga 36

33. Hur ofta träffar / träffade du din mentor?

1 eller flera dagar i veckan

varannan vecka

Var tredje vecka

1 dag/mån eller mer sällan

34. Jag erbjuds/erbjöds mentor så här länge:

Mindre än 4 mån

4 mån - 1 år

1 år →

35. Min mentor är:

Min chef

Någon anställd i organisationen

Någon anställd utanför organisationen

Vet ej

Kollegor / arbetsgruppen

Med arbetsgrupp menar vi de som arbetar inom samma arbetsområde och med liknande arbetsuppgifter som dig

36. Hur många nya kollegor har du fått i din arbetsgrupp sedan du började din tjänst?

0-2

3-5

6-10

11-15

16 eller fler

	Instämmer helt			Instämmer inte alls	
37. Jag upplevde att jag fick stöd av mina kollegor under min första tid som nyanställd	5	4	3	2	1

Chef

38. Är din närmaste chef Man () Kvinna ()

39. Ungefär hur länge har din chef varit chef på din arbetsplats?

Mindre än 1 år Mer än 1 år
() ()

	Instämmer helt			Instämmer inte alls	
40. Jag upplevde att jag fick mer stöd av min chef än min kollegor fick eftersom jag var ny	5	4	3	2	1

Stort tack för din medverkan!

Charlotte & Ida